

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Petra Kubková

**VYBRANÉ PRÁVNÍ ASPEKTY VÝBĚRU
ZAMĚSTNANCŮ**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: duben 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 28. dubna 2016

.....
Petra Kubková

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu této diplomové práce, doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi během její tvorby poskytl.

Obsah:

1. Úvod	- 1 -
2. Výběr zaměstnanců	- 3 -
2.1 Vývoj personálního řízení	- 4 -
2.2 Personální marketing.....	- 5 -
2.3 Co předchází výběru zaměstnanců.....	- 6 -
2.4 Proces výběru zaměstnanců	- 10 -
2.5 Metody výběru zaměstnanců	- 11 -
2.6 Politika a zásady výběru zaměstnanců	- 13 -
2.7 Právní úprava.....	- 14 -
3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při výběru zaměstnanců	- 18 -
3.1 Rovnost a diskriminace	- 18 -
3.1.1 Rovnost.....	- 18 -
3.1.2 Rovné zacházení.....	- 20 -
3.1.3 Diskriminace	- 21 -
3.2 Právní úprava.....	- 22 -
3.2.1 Mezinárodněprávní úprava.....	- 22 -
3.2.2 Právo Evropské unie.....	- 25 -
3.2.3 Česká právní úprava	- 28 -
3.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v nabídkách zaměstnání.-	- 35 -
3.3.1 Diskriminační nabídky zaměstnání z důvodu pohlaví	- 36 -
3.3.2 Diskriminační nabídky zaměstnání z důvodu věku	- 38 -
3.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	- 40 -
3.5 Vybraná judikatura SD EU	- 43 -
3.5.1 Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH.....	- 43 -
3.5.2 Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo	- 45 -
4. Ochrana osobních údajů při výběru zaměstnanců	- 47 -
4.1 Právní úprava.....	- 47 -
4.1.1 Mezinárodněprávní úprava.....	- 47 -
4.1.2 Právo Evropské unie.....	- 48 -
4.1.3 Česká právní úprava	- 49 -

4.2	Požadování údajů při výběru zaměstnanců	- 51 -
4.3	Zpracovávání údajů při výběru zaměstnanců	- 54 -
4.3.1	Osobní spis	- 57 -
4.3.2	Osobní dotazník.....	- 59 -
4.3.3	Nakládání s rodným číslem	- 61 -
4.4	Mlčenlivost	- 62 -
5.	Závěr	- 64 -
	Seznam nejčastěji použitých zkratk	- 68 -
	Seznam použité literatury a zdrojů	- 69 -
	Resumé	- 75 -
	Abstract	- 77 -

1. Úvod

Výběr zaměstnance je velmi významnou událostí jak pro zaměstnavatele, tak pro budoucího zaměstnance. Zaměstnavatel se snaží najít nejvhodnějšího uchazeče, aby byla zajištěna produktivita a kvalita práce v organizaci. Jde o rozhodnutí, jež jsou určující pro dobré fungování společnosti a s tím související vytváření zisku. Výběr zaměstnanců je složité řízení, které se většinou svěřuje do rukou zkušených personalistů.

Pro uchazeče o zaměstnání, příp. tedy budoucího zaměstnance, je výběrový proces také velmi důležitou záležitostí. Uchazeč se snaží získat pracovní místo, které ho ekonomicky zabezpečí, ale zároveň hledí také na to, zda ho pracovní pozice vnitřně uspokojí a zda mu tato práce bude vyhovovat.

V roli uchazeče o zaměstnání se pravděpodobně alespoň jednou v životě ocitne každý z nás. Každý se tak snad alespoň jednou bude probírat nabídkami zaměstnání a účastnit se výběrových řízení. Zároveň se ale každý z nás může ocitnout v roli toho, kdo si bude zaměstnance hledat. Určitě je proto dobré znát práva a povinnosti obou stran stanovené právními předpisy.

Tématem této práce jsou vybrané právní aspekty výběru zaměstnanců. Jedná se o propojení oboru personalistiky a pracovního práva. V této diplomové práci byly vybrány dva právní aspekty výběrového procesu, které spolu ale úzce souvisejí. Jde o rovné zacházení a zákaz diskriminace a s tím související ochrana osobních údajů. V rámci výběru zaměstnanců je možné se setkat s různými formami diskriminačního jednání, a to také na základě údajů, jež byly uchazečem možnému budoucímu zaměstnavateli poskytnuty.

Práce je rozčleněna spolu s úvodem a závěrem do pěti kapitol. Náplní druhé kapitoly je výběr zaměstnanců obecně. Je v ní stručně popsáno, jak se personální řízení vyvíjelo, jak takový výběrový proces probíhá, co mu předchází, jaké je možné zvolit

metody výběru zaměstnanců a jaké zásady je při něm nutné dodržovat. Třetí kapitola je soustředěna na první vybraný právní aspekt výběru zaměstnanců, a to rovné zacházení a zákaz diskriminace při tomto procesu. Jsou v ní popsány základní pojmy, jako je rovnost, rovné zacházení a diskriminace, dále právní úprava této oblasti, přičemž není omezena jen na českou právní úpravu, ale i na mezinárodněprávní úpravu a právní úpravu Evropské unie. Konkrétněji se pak tato práce soustředí na diskriminační nabídky zaměstnání a právní prostředky ochrany před diskriminací. V neposlední řadě jsou zde uvedeny dva rozsudky Soudního dvora Evropské unie, které s výběrem zaměstnanců a s jejich diskriminací na základě věku souvisejí. Čtvrtá kapitola se věnuje druhému vybranému právnímu aspektu, ochraně osobních údajů získaných při vybírání zaměstnanců. Nejprve je uvedena právní úprava, opět mezinárodněprávní, Evropské unie i česká. Blíže se práce zabývá možností budoucího zaměstnavatele požadovat určité osobní údaje, jejich zpracováním a následnou mlčenlivostí. Co se týče zpracování osobních údajů, tato práce se zabývá osobním spisem, osobním dotazníkem a nakládáním s rodným číslem.

Cílem této práce je tak nejprve uvedení do problematiky celého procesu výběru zaměstnanců a posléze popsání právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů a jejich částí ne obecně v pracovněprávních vztazích, ale především v souvislosti s výběrovým řízením, tedy před vznikem pracovněprávního vztahu.

2. Výběr zaměstnanců

Žádné z rozhodnutí, které přijímají vedoucí pracovníci a personalisté, není tak významné jako rozhodování o lidských zdrojích. Získávání a výběr zaměstnanců je nejdůležitější fází formování pracovní síly v organizaci, protože určuje to, jaké pracovníky bude mít organizace k dispozici, zda bude díky těmto pracovníkům schopná realizovat své cíle, zda bude úspěšná, prosperující a konkurenceschopná. Získáváním zaměstnanců se bude podrobněji zabývat podkapitola 2.3.

Výběr zaměstnanců je stěžejním pojmem této práce. Jedná se o strategickou personální činnost, která ovlivňuje kvalitu pracovníků organizace. Jde o situaci, v níž se setkávají dvě strany se svými nabídkami – organizace, která se snaží oslovit nejvhodnější uchazeče, a uchazeč, který si vybírá organizaci. Tento proces by tedy měl probíhat na partnerské úrovni. Často se totiž stává, že nejvhodnější uchazeč o pracovní místo pod dojmem jednání se zástupci organizace, s nimiž se během výběru potkal, nabízené zaměstnání nepřijme, a to např. z důvodu pro něho nepřijatelných výběrových procedur. Proto je nutné mít tuto okolnost při jednání s uchazeči a při určování výběrových metod vždy na paměti.

Úkolem výběru pracovníků je zjistit, který z uchazečů o zaměstnání, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat kritériím pracovního místa. Dále který přispěje k vytvoření dobrého pracovního kolektivu, akceptuje hodnoty organizace a bude dostatečně flexibilní na to, aby se přizpůsobil možným změnám, ať už na pracovním místě, nebo v organizaci.¹

Samotný výběr tedy musí mít strategickou povahu, musí brát v úvahu odborné i osobnostní charakteristiky uchazeče, jeho potenciál a flexibilitu. Neexistuje žádná metoda výběru, která by uměla vybrat toho naprosto nejlepšího zaměstnance nebo která by mohla zaručit, že vybraný uchazeč bude dokonale plnit jemu zadané úkoly. Aby bylo možné alespoň předvídat úroveň pracovního výkonu a chování uchazeče na daném místě, příp. jak bude uchazeč schopen se přizpůsobit sociálnímu a pracovnímu prostředí

¹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 166.

organizace, je třeba při výběru pracovníků zajistit dostatek informací, zjistit skutečnou motivaci uchazeče k dané práci v organizaci, zjistit jeho předpoklady k rozvoji a ověřit, zda nabízené pracovní místo odpovídá jeho představám a ambicím.²

2.1 Vývoj personálního řízení

Literatura uvádí v oblasti personálního řízení tři vývojové etapy. Jedná se o personální administrativu, personální řízení a řízení lidských zdrojů. Takto jsou označovány jednotlivé vývojové fáze personální práce a její postavení v řízení organizace.³

Historicky nejstarší koncepci personální práce představuje personální administrativa (správa). Zde je personální práce chápána jako služba, která především zajišťuje administrativní práce a procedury spojené se zaměstnáváním lidí. Administrativní práce zde zahrnují pořizování a uchovávání dokumentů týkajících se pracovníků. Toto pojetí přisuzuje personální práci podpůrnou roli a přetrvává až do současné doby v organizacích, kde je význam personální práce nedoceňován. Většinou se jedná o organizace s autoritativnějším a centralizovanějším způsobem řízení.⁴

Před druhou světovou válkou se začalo objevovat personální řízení jako koncepce personální práce v organizacích s progresivním vedením, přičemž tyto organizace byly orientovány na expanzi. Takové podniky si uvědomovaly, že pokud chtějí dosáhnout cíle a ovládnout pokud možno co největší část trhu, je nutné hledat a využívat konkurenčních výhod. Mezi tyto výhody samozřejmě patřil pečlivě vybraný a následně zformovaný a motivovaný pracovní kolektiv. V důsledku toho se začala projevat i aktivní role personální práce a prosadilo se skutečné personální řízení. Vznikaly typově nové personální útvary, rozvíjely se metody personální práce, ta se tak

² KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 94.

³ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 10.

⁴ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 14.

profesionalizovala a stala se záležitostí specialistů. Ačkoli tak zde byl znatelný pokrok, stále ale bylo málo pozornosti věnováno dlouhodobým a strategickým otázkám řízení pracovních sil v organizaci.⁵

Nejnovější koncepci personální práce představuje řízení lidských zdrojů. Toto pojetí se začala formovat v průběhu padesátých a šedesátých let ve vyspělém zahraničí. Řízení lidských zdrojů se stává nejdůležitější úlohou manažerů. Lidská pracovní síla je již chápána jako jádro organizace a jako nejdůležitější výrobní vstup. Tímto se vývoj personální práce završuje a přesunuje se od administrativní činnosti k činnosti řídicí.⁶

Efektivní personální řízení má důležitý podíl na celkovém fungování organizace. Pokud jsou lidé považováni za nejcennější zdroj prosperity organizací, je nejvýznamnějším úkolem personálního řízení nejprve získat a potom udržet schopné zaměstnance.⁷

2.2 Personální marketing

Personální marketing slouží k vyhledávání a získávání kvalitních zaměstnanců, k jejich stabilizaci v organizaci a k utvrzování jejich sounáležitosti s ní. Představuje použití marketingového přístupu v personální oblasti. Jedná se zejména o úsilí o zformování a udržení potřebné pracovní síly v organizaci. Opírá se zvláště o vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti a výzkum trhu práce. Jde o upoutání pozornosti potencionálních uchazečů na zaměstnavatelské kvality organizace. Personální marketing má tedy i výrazný motivační efekt.

Jeho nejdůležitějším úkolem je tedy vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace. Ta má mnoho nástrojů a možností, jak této pověsti docílit. Jedná se např.

⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 15.

⁶ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 15.

⁷ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 94.

⁷ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 13.

o dodržování zákonů a respektování zájmů zaměstnanců, péče o pracovní podmínky a s tím související pracovní prostředí, práce s absolventy a vzdělávací programy, odměňování a mzdová politika, personální rozvoj zaměstnanců, sociální programy, zaměstnanecké výhody a v neposlední řadě přátelské a harmonické vztahy na pracovišti.⁸

K dobré zaměstnavatelské pověsti samozřejmě přispívá i dobrá personální práce, a to hlavně způsob provádění jednotlivých personálních činností. V rámci získávání zaměstnanců je třeba s uchazeči jednat slušně a brát je za rovnocenné partnery. Je důležité, že jim nabídky zaměstnání poskytují veškeré potřebné informace, že nejsou jen o požadavcích, ale že i něco zajímavého nabízejí. Organizace by se měla zdržet anonymního inzerování, diskriminačních požadavků a slibování něčeho, co nechce nebo ani nemůže splnit. Výběr pracovníků by měl poté probíhat na základě pracovní způsobilosti uchazeče. Při výběrových metodách by se mělo uchazeči dávat najevo, že si organizace jeho zájmu váží, nemělo by se jeho časem plýtvat a organizace by neměla používat výběrové procedury, jež by se ho mohly dotknout.⁹

V personálním marketingu jde především o porozumění tomu, co uchazeč o zaměstnání chce, co potřebuje. Zároveň je třeba porozumět i podmínkám, které ovlivňují potřebu pracovních sil v organizaci, a možnosti pokrytí této potřeby.

2.3 Co předchází výběru zaměstnanců

Před samotným výběrem zaměstnanců je nutné absolvovat fázi získávání zaměstnanců, aby organizace shromáždila dostatečný počet uchazečů, z kterého je poté možná vybrat toho nejvhodnějšího. Vzhledem k tomu, že se oba procesy v praxi často prolínají, pokusím se v této kapitole v krátkosti přiblížit, co samotnému výběru

⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 160.

⁹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 161.

předchází. Úkolem získávání zaměstnanců je tedy oslovení uchazečů s předpoklady pro obsazovanou pracovní pozici.

Získávání pracovníků je činnost, jež zajišťuje, aby byli na volné pracovní místo, které je třeba obsadit, přilákáni uchazeči v odpovídajícím množství, přičemž má být tato činnost provedena s přiměřenými náklady a včas. Jde tedy o vyhledání vhodných pracovních zdrojů, informování o pracovním místě, které je třeba obsadit, o nabízení tohoto místa. Dále spočívá v jednání s uchazeči a v získávání informací o nich a v neposlední řadě také v organizačním a administrativním zajištění těchto činností.¹⁰

Získávání zaměstnanců má dnes velmi propracovaný postup, který je výhodné dodržovat. Organizace se tím vyhne ztrátám, protože se minimalizuje doba, kdy zůstává pracovní místo neobsazené. Předpokladem pro efektivní získávání je znalost pracovních pozic a předvídání uvolňování nebo vytváření pracovních míst, což je součástí personálního plánování.

„Vlastní proces získávání pracovníků se skládá z několika navazujících kroků:

- identifikace potřeby získávání pracovníků,
- popis a specifikace obsazovaného pracovního místa,
- zvážení alternativ,
- výběr charakteristik popisu a specifikace pracovního místa, na kterých založíme získávání a pozdější výběr pracovníků,
- identifikace potenciálních zdrojů uchazečů,
- volba metod získávání pracovníků,
- volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů,
- formulace nabídky zaměstnání,
- uveřejnění nabídky zaměstnání,
- shromažďování dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi,
- předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací,

¹⁰ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 126.

- sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým procedurám.¹¹

Krátce k jednotlivým krokům. Identifikace potřeby získávání zaměstnanců vychází z plánů organizace, tedy probíhá s určitým předstihem, než bude potřeba dodatečných pracovníků aktuální. Velmi důležitým krokem v získávání a následném výběru zaměstnanců je jasně popsat a specifikovat pracovní místo. Je to nutné, aby bylo možné zjistit, komu nabídku místa adresovat, jaké metody k získávání použít, jaké dokumenty bude potřeba požadovat atd. Na základě tohoto popisu se také uchazeč bude rozhodovat, zda o nabídku pracovního místa má vůbec zájem a zda na ni bude reagovat. Vzhledem k tomu, že moderní personální politika klade důraz na hospodárnost a snižování nákladů práce, je vhodné zvážit alternativní možnosti, a to např., zda by práce nešla pokrýt formou přesčasů, částečného úvazku, dočasným pracovním úvazkem, dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr či by nebylo vhodnější pracovní místo úplně zrušit. Dále je nutné vybrat charakteristiky popisu a specifikace pracovního místa. I u nejjednoduššího druhu práce by charakteristika mohla zabrat půl stránky čistého textu, je proto rozumnější vybrat jen ty charakteristiky, jež představují realistický obraz práce na obsazovaném pracovním místě, a vybrat pouze ty požadavky na pracovníka, bez kterých by byl uchazeč absolutně nezpůsobilý výkonu práce. Při identifikaci potenciálních zdrojů uchazečů se rozhoduje, zda se organizace zaměří na vnitřní¹² nebo vnější¹³ zdroje pracovních sil či zda tyto zdroje bude kombinovat. S tím poté souvisí i volba metod¹⁴ získávání pracovníků. Musí se vycházet z toho, že je

¹¹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 131, 132.

¹² Vnitřní zdroj pracovních sil znamená zaměstnance organizace. Výhody tohoto zdroje jsou, že organizace již uchazeče zná, uchazeč zároveň zná organizaci. Možností postupu v organizaci se zvyšuje morálka a motivovanost pracovníků. Nevýhodné naopak je, že soutěžení může narušovat mezilidské vztahy. Vnitřní zdroj může být překážkou nových myšlenek a postupů, které by se do organizace mohly dostat z venku. Navíc se může stát, že pracovník bude povýšen na pozici, kde už nebude schopen plnit zadané pracovní úkoly.

¹³ Získávání pracovníků z vnějšího zdroje může být výhodné z hlediska toho, že škála schopností a talentů mimo organizaci je samozřejmě mnohem větší, mohlo by to přinést nové pohledy, názory a postupy. Zpravidla je i levnější získat kvalifikované pracovníky zvenku, než je vychovávat v organizaci. Nicméně přilákání nových lidí je samozřejmě mnohem obtížnější a adaptace a orientace pracovníků bude mnohem delší.

¹⁴ Mezi tyto metody patří doporučení současného pracovníka organizace, přímé oslovení vyhlédnutého jedince, vývěsky (ať už v organizaci nebo mimo ni), letáky vkládané do poštovních schránek, inzerce, spolupráce se vzdělávacími institucemi, s odbory a s různými sdruženími, či s úřadem práce, využívání služeb komerčním zprostředkovatelem, použití internetu a elektronické získávání pracovníků, nebo je organizace natolik známá a má dobrou pověst, že se jí uchazeči nabízejí sami.

třeba informovat vhodné lidi o tom, že je v organizaci volné pracovní místo, a získat je k tomu, aby se o toto místo ucházeli. Dalším krokem je volba dokumentů a informací od uchazečů. Na tomto kroku závisí úspěšnost dalších fází výběru, protože určí, co všechno se organizace o uchazeči dozví.¹⁵ Při formulaci nabídky zaměstnání se přihlíží k tomu, jaké alternativy byly vybrány v předchozích krocích. Obecně by měla obsahovat název práce, popis práce, místo výkonu, název a adresu organizace, požadavky schopností a vlastností uchazeče, pracovní podmínky, možnost dalšího rozvoje, požadované dokumenty a pokyn, kdy a kde se o pracovní místo ucházet. Tímto končí tzv. přípravná fáze získávání zaměstnanců, po ní je možné nabídku uveřejnit. Je vhodné nabídku uveřejnit více způsoby a nespoléhat se jen na jednu metodu. Od uveřejnění je možné se o volné pracovní ucházet. Po uveřejnění následuje další krok, a to shromažďování všech dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi. Tento krok má dopad na celý proces získávání a výběru, rozhoduje o tom, zda se ze zájemců stanou opravdoví uchazeči. Dále se koná tzv. předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací. Řadíme sem zkoumání dotazníků, životopisů a jiných dokumentů předložených uchazečem. Jeho úkolem je posouzení vhodnosti uchazečů. Ti jsou porovnáváni s kritérii pracovního místa a jsou řazeni do skupin podle jejich vhodnosti. V rámci předvýběru mohou být podle potřeby realizovány i první telefonické rozhovory s uchazeči.¹⁶ Jako poslední krok následuje sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým procedurám. Výsledný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je různý, záleží na různých aspektech pracovní pozice. Nicméně jako ideální počet bývá považováno pět až deset uchazečů na jedno pracovní místo.¹⁷

Tento postup získávání zaměstnanců má univerzální povahu, ale v praxi se v různých organizacích v tomto procesu mohou objevit nějaké odchylky a modifikace, které odrážejí specifickou práci v organizaci či specifickou politiku získávání zaměstnanců.

¹⁵ Nejčastěji požadovanými dokumenty jsou doklady o vzdělávání a praxi, vyplněné speciální dotazníky a životopisy, příp. hodnocení a reference z předchozích zaměstnání, výpis z rejstříku trestů, lékařské osvědčení nebo průvodní dopis.

¹⁶ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 95.

¹⁷ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 131 – 155.

2.4 Proces výběru zaměstnanců

Proces výběru zaměstnanců zahrnuje určité kroky, jež směřují k rozhodnutí, který kandidát se jeví na obsazované místo jako nejvhodnější a kterému bude místo nabídnuto. Tento proces se poněkud prolíná s procesem získávání zaměstnanců a v literatuře nalzáme časté případy, kdy stejný krok (např. předvýběr) je jednou považován za součást získávání zaměstnanců a jindy za součást výběru. Výběrový proces je zpravidla vymezen od chvíle, kdy se uchazeč přihlásí k výběrovému řízení, až do okamžiku, kdy se rozhodne, kterým uchazečem bude pracovní místo obsazeno.

Výběr se skládá z několika kroků. Tyto kroky ovšem není potřeba bez výjimky podstoupit. Vždy bude záležet na okolnostech, charakteru a obsahu práce a na významu pracovního místa pro organizaci. Každý z kroků je spojen s určitou metodou nebo skupinou metod výběru zaměstnanců. Zpravidla se používá dvou a více metod, neboť jen výjimečně by k výběru stačila pouze jedna z nich. „Obvykle jde o následující kroky:

- zkoumání dotazníků a jiných dokumentů předložených uchazečem, včetně životopisů;
- předběžný pohovor, který má doplnit některé skutečnosti obsažené v dotazníku a dalších písemných dokumentech;
- testování uchazečů pomocí tzv. testů pracovní způsobilosti nebo pomocí tzv. assessment center (diagnostický program);
- výběrový pohovor (interview);
- zkoumání referencí;
- lékařské vyšetření (pokud je potřebné);
- rozhodnutí o výběru konkrétního uchazeče;
- informování uchazečů o rozhodnutí.¹⁸

Tento koncept procesu výběru zahrnuje i fázi tzv. předvýběru, která již byla popsána výše.

¹⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 174.

Jak již bylo uvedeno, není nutné absolvovat všechny tyto kroky. Stejně tak se nejedná o jedinou možnou alternativu průběhu výběrového procesu. Jeho průběh se může lišit nejen v tom, zda bude určitý krok vůbec vyžadován, ale i v pořadí jednotlivých kroků. Podoba tohoto procesu závisí na různých okolnostech, a to na povaze obsazované pracovní pozice, na kvalifikovanosti práce na ní, na množství uchazečů, na disponibilních finančních prostředcích pro obsazení pozice, příp. i na potřebách a zvyklostech organizace. Výběrový proces se bude lišit i v případech obsazování pozice z vnitřních nebo vnějších zdrojů. V případě vnitřních zdrojů totiž nebude nutné některé kroky realizovat, např. některé dokumenty a informace již má organizace k dispozici.

Výběrová řízení se zpravidla realizují ve více kolech. První kolo většinou zajišťují personalisté a na realizaci dalších kol se již ve větší míře podílejí nadřízení. První kolo zpravidla zahrnuje předvýběr uchazečů, tj. vyloučení těch nevhodných a navázání kontaktu s vhodnými. Dále jsou shromažďovány a analyzovány informace, které byly o uchazeči získané testováním způsobilosti, z assessment centra, z lékařského vyšetření, realizují se rozhovory s uchazeči a zkoumají se reference. V návaznosti na tyto informace pak bývají uskutečněny další rozhovory už s potenciálními nadřízenými. Pracovní místo je uchazeči nabídnuto po rozhodnutí o přijetí.

2.5 Metody výběru zaměstnanců

Metody výběru se používají k posouzení jednotlivých uchazečů. Jejich cílem je najít nejvhodnějšího uchazeče na volné pracovní místo vzhledem k jeho nárokům. K výběru zaměstnance existuje celá řada metod, žádná z nich ale nemůže zcela zaručit úspěšnost vybraného pracovníka a žádná z nich není univerzální a nejlepší. V praxi se osvědčuje použití kombinace více metod.

Nejčastěji bývají mezi hlavní metody výběru zaměstnanců uváděny: analýza dokumentace uchazečů, výběrový rozhovor, testy pracovní způsobilosti a assessment centrum.¹⁹

Analýza dokumentace uchazeče patří mezi základní metody výběru. Dokumenty uchazečů zahrnují strukturovaný životopis, osobní dotazník, motivační dopis, doklady o vzdělání, reference apod. Těmito dokumenty uchazeč oslovuje zaměstnavatele a ten je využívá jako zdroj informací k posouzení, zda je uchazeč vhodným adeptem na pracovní místo.

Velmi významnou a nejčastěji užívanou metodou je výběrový rozhovor. Jeho účelem je posoudit, zda uchazeč splňuje všechny předpoklady pro práci. Výběrový rozhovor se rozlišuje podle počtu účastníků, ať na straně uchazečů nebo na straně tazatelů. Nejběžnějším typem je individuální rozhovor, kterého se účastní pouze jeden tazatel (vedoucí rozhovoru) a jeden uchazeč. Další možností je výběrový panel. Zde je více lidí na straně tazatelů. Ty tvoří většinou personalista a potencionální nadřízený či linioví manažeři. Poslední metodou je pak výběrová komise (tzv. konkurz), jež je oficiálnějším a obvykle větším výběrovým panelem.

Testy pracovní způsobilosti zjišťují, jak uchazeč splňuje nároky na činnost na pracovním místě. Zahrnují požadavky na odbornou způsobilost uchazeče, na jeho vzdělání a znalosti, ale také osobnostní charakteristiky a další způsobilosti, např. fyzické či morální.

Assessment centrum je jednodenní či i vícedenní komplexní program, jenž zkoumá pracovní způsobilost. Jedná se o soubor metod, který umožňuje skupinou hodnotitelů posoudit skupinu uchazečů podle stanovených požadavků. Metody jsou zaměřeny jak na individuální pracovní předpoklady uchazečů, tak i na předpoklad jejich práce ve skupině. Jde např. o pozorování chování uchazečů v různých typických situacích, o řadu testů a strukturovaných pohovorů. Assessment centrum je používáno spíše k obsazování vyšších pracovních pozic, nejčastěji k obsazení manažerských postů, pozic různých specialistů a pozic, na kterých je nutná komunikace s klienty.

¹⁹ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 98.

2.6 Politika a zásady výběru zaměstnanců

Proces výběru zaměstnanců by měl být veden organizovaně, nekomplikovaně a nenáročně na administrativní práci. V maximální možné míře by měl šetřit čas a prostředky oběma stranám.

Výběr zaměstnance by měl zásadně proběhnout na základě jeho schopnosti úspěšně vykonávat obsazovanou pozici. Organizace by jiná kritéria neměla brát v úvahu. Jedná se zejména o osobní sympatie, vztah k uchazeči, příslušnost k náboženství nebo politické straně a především věk či pohlaví uchazeče. Měla by být dodržována zásada rovného zacházení s uchazeči a nediskriminace. Organizace by měla ve výběrovém procesu dodržovat zákony, mezi nimi i ty, které potlačují jakékoli formy diskriminace. Tímto se práce zabývá v dalších kapitolách. Bohužel tato zásada u nás tradičně není příliš dodržována a to zejména při obsazování atraktivních pracovních pozic.²⁰

Výběr zaměstnanců je dvoustranná záležitost. Uchazeč o obsazované pracovní místo je rovnocenným partnerem a organizace by se podle toho měla chovat. Neměla by uchazeči záměrně poskytovat nepravdivé údaje, klamat ho, plýtvat jeho časem nebo jej nechávat ve zbytečné nejistotě.

Veškeré informace, které byly uchazečem organizaci poskytnuty, by měly být považovány za důvěrné a neměly by být bez uchazečova souhlasu nikomu poskytovány. Stejně tak by neúspěšným uchazečům měly být všechny předložené a některé další dokumenty²¹ vráceny. K tomu nemusí dojít pouze v případě, že by bylo s organizací dohodnuto, že se na něj organizace v případě potřeby obsadit jiné místo znovu obrátí. I ochrannou osobních údajů se bude práce zabývat dále.

Je důležité mít na paměti, že ve výběrovém procesu nelze použít jen jednu metodu, ale je třeba použít kombinaci metod, a to především při obsazování kvalifikovanějších pozic. Metody a kritéria výběru musí být stanoveny a užívány

²⁰ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 184.

²¹ Např. dotazník, reference, výsledky lékařské prohlídky, výsledky testů atd.

přiměřeně obsazovanému pracovnímu místu a práci na něm. Metody a s tím související procedury výběru musí být pro uchazeče přijatelné a nesmějí se dotýkat jeho lidských práv a důstojnosti. Je velmi důležité, aby osoba, jež při výběrových procedurách zastupuje organizaci, byla důkladně připravená, kvalifikovaná a znala nejen výběrových metod a procesů, ale i obsazovaných pracovních míst, celé organizace a jejích cílů. Tyto osoby by se samozřejmě měly seznámit se všemi materiály, které se uchazeče týkají.

Navzdory tomu, že existuje mnoho efektivních a údajně velmi spolehlivých metod výběru zaměstnanců, je stále nejspolehlivější pohovor s uchazeči. Ten by měl být neopomenutelnou součástí výběrové procedury a rozhodující metodou výběru.²²

2.7 Právní úprava

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), upravuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy a jmenováním. Při obou těchto způsobech platí zásada, že ke vzniku pracovního poměru je třeba svobodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele.

Pracovněprávní vztah tak může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnance. Tato zásada je, co se týče právního postavení zaměstnance, absolutní, bezvýjimečná a neprolomitelná. Jedná se o realizaci čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“)²³, který zaručuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. LZPS obsahuje další ustanovení, které se týká této problematiky. V čl. 26 garantuje právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Zaměstnanec má tedy právo svobodně a dobrovolně si vybrat, s kým uzavře pracovní smlouvu.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, s. 185.

²³ Listina základních práv a svobod, vyhlášená zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, republikovaná usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod.

Stejné právo má i zaměstnavatel, je pouze na něm, aby v případě více uchazečů na jedno pracovní místo vybral toho, kterého považuje na dané místo za nejvhodnějšího. ZP tedy vychází ze zásady, že výběr osob ucházejících se o zaměstnání je plně v kompetenci zaměstnavatele. Nacházíme se v oblasti smluvních vztahů, jde tedy o logickou zásadu, a je tudíž na účastnících, zda smlouvu s druhou stranou uzavřou nebo ne. Na druhou stranu je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se všemi adepty na pracovní místo a je zakázána diskriminace.

ZP některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru upravuje. Tato úprava je však omezena jen na:

- stanovení pravidla pro výběr osob ucházejících se o zaměstnání;
- určení údajů, které zaměstnavatel může od uchazečů požadovat;
- stanovení povinnosti zaměstnavatele seznámit možného budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj vyplývaly z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo, dále s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování;
- stanovení povinnosti zaměstnavatele zajistit fyzické osobě před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařskou prohlídku.²⁴

Z hlediska tématu práce jsou relevantní první dvě oblasti.

Dle § 30 odst. 1 ZP je výběr osob ucházejících se o zaměstnání, pokud ze zvláštního právního předpisu nevyplývá jiný postup, v působnosti zaměstnavatele, a to z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností. ZP tak stanovuje pravidlo, jež by mělo být v soukromém právu samozřejmostí. Výběr osob je tak v kompetenci jen druhé smluvní strany, zaměstnavatele.²⁵

V § 30 odst. 2 ZP je uvedeno, že zaměstnavatel při jednání před vznikem pracovního poměru může od uchazeče o zaměstnání nebo od jiných osob požadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel tak při výběru nejvhodnější osoby může brát v úvahu pouze kritéria, která se vztahují k budoucímu výkonu práce. Ve svém rozhodování je ještě dále omezen některými

²⁴ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 132.

²⁵ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 132.

zvláštními předpisy, jež pro určitá povolání požadují specifické předpoklady. Pokud by zaměstnavatel uzavřel smlouvu s osobou, která by tyto předpoklady nesplňovala, pak by mělo být plněno něco nemožného a taková pracovní smlouva by byla neplatná dle § 580 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ“).²⁶

Na druhé straně může být pracovní smlouva vázána na odkládací podmínky. § 548 odst. 2 OZ určuje podmínku jako odkládací, pokud na jejím splnění závisí, zda nastanou právní následky jednání. Pokud by strany uzavřely pracovní smlouvu s odkládací podmínkou na splnění předpokladů stanovených právními předpisy, které zaměstnanec v době uzavření smlouvy ještě nesplňuje, ale toto splnění se v budoucnu předpokládá, pak by se jednalo o platnou pracovní smlouvu.²⁷

ZP neupravuje všechny vztahy, které vzniknou ještě před uzavřením pracovního poměru. Neřeší například proces získávání zaměstnanců. Neupravuje ani formu nabídky, ať už inzercí, vlastním nábořem, či pomocí zprostředkování agenturou, ani přesně nestanoví, jakým způsobem má zaměstnavatel výběr budoucích zaměstnanců provádět, např. pomocí výběrového pohovoru, konkurzu nebo testů. Výběr je čistě v jeho kompetenci a je to jeho interní věc, kterou si případně může upravit vnitřními předpisy.²⁸ Zaměstnavatel rovněž může na obsazované pracovní místo vyhlásit výběrové řízení, jehož pravidla si sám určí. Zaměstnavatel pak může přijmout všechny osoby, které se výběrového řízení zúčastnili, jen některé, anebo nemusí přijmout žádnou z těchto osob, pokud dospěje k závěru, že žádná z nich nesplňuje kritéria dle jeho představ. Tato kritéria se ale mohou týkat jen, jak je uvedeno výše, kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností.

Ještě je zde třeba zmínit předmluvní odpovědnost podle OZ. A to s ohledem na subsidiární použití OZ a právě v souvislosti s výběrovým procesem a vztahy před vznikem pracovního poměru. Jde o případy, kdy strany při jednání o pracovní smlouvě dospějí do bodu, že se uzavření smlouvy již jeví jako vysoce pravděpodobné, ale jedna strana jednání o uzavření smlouvy ukončí, a to přes důvodné očekávání druhé strany

²⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 187.

²⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 187.

²⁸ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 132, 133.

v uzavření smlouvy. Poškozená strana by se mohla domáhat náhrady škody, která jí takto mohla vzniknout. V případě zaměstnance by mohlo jít o náklady za ztrátu času vynaloženého na výběrový proces nebo škoda vzniklá z odmítnutí jiné nabídky pracovního místa. Zaměstnavatel by zas mohl požadovat náhradu za náklady vynaložené na výběrové řízení. Přiznání tohoto práva na náhradu škody i její příp. výše bude záviset na posouzení ze strany judikatury. Ta bude muset zohlednit zvláštní povahu pracovněprávního vztahu, především v souvislosti se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.²⁹

ZP zaměstnavateli neukládá povinnost sdělovat nepřijatým uchazečům důvody, proč s nimi pracovní poměr neuzavřel. Tyto důvody ale na druhou stranu nesmí být diskriminační, neboť s takovým odmítnutím uchazeče o zaměstnání spojuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZamZ“), právní následky, jimiž se, stejně jako rovným zacházením a zákazem diskriminace v souvislosti s výběrem zaměstnanců, tato práce zabývá v další kapitole.

²⁹ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 133.

3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při výběru zaměstnanců

Diskriminace při výběru zaměstnanců představuje jeden z nejfrekventovanějších typů pracovní diskriminace, kterého se organizace dopouštějí. K diskriminaci dochází v případě, že jsou o uchazeči o volné pracovní místo činěny předpoklady na základě obecných charakteristik jeho osoby³⁰ nebo že jsou pro výkon na určitém pracovním místě kladeny požadavky, jež u tohoto místa nejsou oprávněné. Není nutné, aby praxe organizací byla vědomá či záměrná, aby se jednalo o diskriminaci. Podoby diskriminace mohou být různé, zjevné i méně patrné.³¹

3.1 Rovnost a diskriminace

Ke správné orientaci v problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace při výběru zaměstnanců je nutné alespoň krátce objasnit význam základních pojmů, a to rovnost, rovné zacházení a diskriminace.

3.1.1 Rovnost

Na začátek je třeba uvést, že rovnost neznamenaá stejnost. Lidé jsou rozdílné bytosti a každá bytost je jedinečná a neopakovatelná. Nelze tedy tvrdit, že když jsou si lidé rovni, jsou také stejní.³² Rovnost se musí chápat jako rovné příležitosti či rovné šance jednotlivců ve srovnatelném postavení. Ve společnosti se vedou různé spory o

³⁰ Např. předpoklad, že uchazečka, která má děti, s nimi bude muset zůstat často doma.

³¹ STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 140-141.

³² KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 3.

tom, kdy, kde a v čem by měla rovnost mezi lidmi existovat. Odpovědí na tyto otázky by měla být antidiskriminační legislativa, která určí, v jakých případech, komu a jakým způsobem bude poskytnuta ochrana před diskriminací. Diskriminace je v tomto případě chápána jako opak rovnosti.³³

Rovnost můžeme považovat za stav, ve kterém má každý stejná práva a privilegia, požívají stejné ochrany a mají stejné povinnosti.

Na rovnost je možné nahlížet z mnoha hledisek, základní koncepci rovnosti je tedy možné rozlišit na:

- a) rovnost formální;
- b) rovnost materiální;
- c) rovnost příležitostí;
- d) rovnost výsledků.³⁴

Rovnost formální je pojímána tak, že spravedlivě znamená všem stejným stejně. Jde pouze o rovnost *de iure*. Totožné pravidlo se aplikuje na všechny srovnatelné jedince. Důraz je zde kladen na jednotlivce a je s ním nakládáno podle jeho kvalit a zásluh, nikoli podle stereotypů, jež by mu mohly být připsány kvůli tomu, že patří k určité skupině, ať už se jedná např. o pohlaví, rasu nebo národnost. Formální rovnost ignoruje pozadí jednotlivců, což ale může vést k problémům, protože příslušnost k určité skupině je samozřejmě součástí identity jedince. Stejně tak se formální rovnost nezabývá ani reálným dopadem takového stejného zacházení na jedince.

Rovnost materiální již zohledňuje společenské pozadí jednotlivce a faktický dopad nestranného pravidla na jeho postavení. Jedná se jak o rovnost *de iure*, tak také o rovnost *de facto*. Cílem je tedy rovnost reálná, nikoli jen zákonná. Nástroje směřující k materiální rovnosti zohledňují společenskou situaci, a to především společenské problémy, jež způsobují nerovnosti nebo stereotypy. Kombinací nástrojů, jak právních, tak sociálněpolitických, se usiluje o nastolení materiální rovnosti, včetně odstranění

³³ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 5.

³⁴ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 6.

jejích překážek. V rámci této rovnosti je pak možné rozlišovat rovnost příležitostí a výsledků.³⁵

Rovnost příležitostí se považuje za podskupinu materiální rovnosti, přičemž se zaměřuje na rovnost přístupů k určitým statkům či rovnost příležitostí k jejich získání. Základ tkví v tom, že skutečné rovnosti nelze dosáhnout bez toho, aby byla odstraněna počáteční nerovnost, neboť jedinci mají odlišné startovací pozice. Díky aplikaci takového předběžného pravidla se pozice jedinců vyrovnají a následné uplatnění pravidla stejného zacházení způsobí také rovnost de facto.

Rovnost příležitostí může přejít v rovnost výsledků. Jádrem zkoumání je v tomto případě konečný výsledek. Může se jednat jak o hodnocení konkrétního jedince, tak i o posouzení statistické, tedy zaměřené na konkrétní skupinu. Účelem použití této rovnosti může být v případě jednotlivce náprava či kompenzace jeho nerovného postavení, v případě skupiny pak např. diagnostika nerovnosti a případná potřeba přijetí pozitivních opatření.

Ideální přístup zde není možné určit. Při přijímání jakéhokoli opatření, jehož účelem je dosažení rovnosti, je tak nutné zohledňovat různé přístupy v celkovém kontextu.

3.1.2 Rovné zacházení

S pojmem rovnosti souvisí pojem rovného zacházení. Rovné zacházení se posuzuje z pohledu ostatních jedinců, kteří by měli s danými osobami zacházet rovnocenně, aby byla jejich rovnost zachována a byly jim poskytnuty srovnatelné příležitosti a šance.

Tedy zatímco rovnost je určitý stav, pro rovné zacházení je charakteristický určitý proces. Aby bylo rovnosti ve společnosti dosaženo nebo aby v ní byla rovnost zachována, je třeba určité akce všech jejích členů. Jedná se o právo každého jedince na

³⁵ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 5.

rovné či srovnatelné zacházení. S tím pak koresponduje povinnost ostatních jednat s ním srovnatelně ve srovnání s dalšími jedinci, tedy povinnost rovné zacházení realizovat.

3.1.3 Diskriminace

Diskriminace je v podstatě nerovné zacházení. Je to jednání či opomenutí, které tkví v rozdílném zacházení z určitého diskriminačního důvodu ve srovnatelné situaci, pokud pro takové jednání neexistuje ospravedlnitelný důvod. Toto jednání je pak v rozporu se zákonem. Diskriminaci podle právních předpisů rozlišujeme na přímou a nepřímou. Tyto druhy diskriminace práce popisuje v podkapitole 3.2.3.

Diskriminace je opakem rovného zacházení a spočívá v rozdílném zacházení se srovnatelnými jednotlivci, anebo v rovném zacházení s jedinci, kteří v obdobném postavení nejsou, přičemž takové rovné zacházení zachovává existující nerovnost.

Diskriminaci můžeme dělit na pozitivní a negativní. Za negativní diskriminaci je považováno, pokud se s určitou osobou nebo skupinou osob, ač jsou ve srovnatelné situaci, zachází méně výhodným způsobem než s jinými osobami, přičemž se tak musí dít z právně neospravedlnitelných důvodů, na základě důvodů diskriminačních nebo se tak děje bez možného rozumného zdůvodnění. Takové jednání je společensky neakceptovatelné, je založeno na upírání práv jednotlivcům či skupinám jednotlivců.³⁶

Pozitivní diskriminace je potom chápána jako rozdílné zacházení s jedinci či skupinou jedinců, které nezhoršuje jejich postavení. Naopak, jedná se o opatření, jež se přijímají v jejich prospěch a směřují tak k odstranění neopodstatněných rozdílů. Tato pozitivní opatření úmyslně zvýhodňují určité skupiny, přičemž ostatním jedincům takové zvýhodnění není poskytnuto. Pozitivní opatření zahrnují celou škálu aktivit,

³⁶ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

kteře aktivně zjišťují a snaží se odstranit existující nerovnosti. Zároveň pozitivní opatření většinou bývají dočasná a mimořádná.³⁷

3.2 Právní úprava

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je zakotveno v řadě právních předpisů, v dokumentech a ve smlouvách mezinárodních organizací, v právních předpisech Evropské unie a v právních předpisech České republiky.

Dle některých názorů by měla být diskriminace ponechána ve sféře morální, protože není možné řešit všechny společenské problémy zákonem jako problémy právní. Na druhou stranu zkušenosti ukazují, že pouhým apelem na morálku a slušnost lidí není možné dosáhnout rovnosti, a je tak potřeba právní zakotvení rovnosti a zákazu diskriminace, aby znevýhodnění dostali skutečný nástroj na obranu proti nerovnému zacházení. Diskriminace totiž není jen společenskou neslušností, ale je protiprávním jednáním, které má hlubší důsledky, např. ponižování či narušování důstojnosti člověka nebo dokonce vyloučení celých skupin.³⁸

3.2.1 Mezinárodněprávní úprava

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) se již ve svém zakládacím statutu, Chartě OSN³⁹, v preambuli hlásí k víře v důstojnost a rovná práva pro muže i ženy. V čl. 1 odst. 3 je pak vymezen jeden ze základních cílů OSN, a to řešení mezinárodních problémů rázu hospodářského, sociálního, kulturního nebo humanitního a podporování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu

³⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44, 53.

³⁸ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 14.

³⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, ve znění pozdějších předpisů.

plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství. Na tomto základě OSN přijala řadu úmluv, které podporují ochranu lidských práv a princip rovnosti. Jednou z nich je Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata a vyhlášena 10. prosince 1948 na Valném shromáždění OSN v New Yorku. Jedná se o prohlášení, jež ve slavnostní formě vyhláší základní lidskoprávní principy ve třiceti člancích. Již v úvodu opět nalezneme zmínku o víře v základní lidská práva a v rovná práva mužů a žen. Článek 1 stanovuje svobodu a rovnost v důstojnosti a právech všech lidí. V Článku 2 je zakotven obecný zákaz diskriminace a demonstrativní výčet diskriminačních důvodů. Článek 7 stanovuje rovnost před zákonem a zaručuje právo na ochranu zákona bez rozlišování. Článek 23 odst. 2 deklaruje každému bez rozlišování stejný plat za stejnou práci.

Na Všeobecnou deklaraci lidských práv potom navázaly další dokumenty. Jedná se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (dále jen „MPOP“) a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen „MPHSK“)⁴⁰. Oba pakty byly přijaty 16. prosince 1966 na Valném shromáždění OSN v New Yorku. V jejich preambulích najdeme odkaz k zásadám Charty OSN a Všeobecné deklarace lidských práv. MPOP v článku 2 odst. 1 stanovuje povinnost smluvních států respektovat práva uznaná v paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na jejich území a podléhajícím jejich jurisdikci bez jakéhokoli rozlišování, přičemž následuje výčet diskriminačních důvodů. Článek 3 říká, že mají být zajištěna stejná práva mužů a žen na požívání těchto práv. Článek 26 poté opět zakotvuje rovnost před zákonem a ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. MPHSK v článku 2 odst. 2 stanovuje obecný zákaz diskriminace s demonstrativním výčtem diskriminačních důvodů. V článku 3 zabezpečuje rovná práva mužů a žen při požívání práv uvedených v paktu a článek 7 garantuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

OSN dále přijala dvě významné tematické úmluvy, které se zaměřují na ochranu před diskriminací. Jde o Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace⁴¹. Ta byla přijata 21. prosince 1965 na Valném shromáždění OSN. V této

⁴⁰ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁴¹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.

úmluvě opět nalezneme odkaz na Chartu OSN a Všeobecnou deklaraci lidských práv. Článek 1 odst. 1 podává definici výrazu rasová diskriminace, a to tak, že „rasová diskriminace znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnické původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života“. Smluvní státy se zavázaly, že budou provádět politiku směřující k odstranění rasové diskriminace ve všech jejích formách.

Druhou tematickou úmluvou je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen⁴², která byla sjednána 18. prosince 1979 v New Yorku. V článku 1 je definováno, že „výraz diskriminace žen označuje jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“. Smluvní strany se zde zavázaly, že diskriminaci žen odsuzují a že budou všemi vhodnými prostředky provádět politiku odstranění diskriminace žen.

Jednou z největších a nejdůležitějších odvětvových mezinárodních organizací je Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), která byla založena 28. července 1919 ve Versailles. V roce 1946 byla přijata do systému OSN jako specializovaná organizace, která má za cíl podporovat sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva. MOP přijala dvě úmluvy, jejichž cílem je eliminace diskriminace v zaměstnání a povolání, a proto je vhodné je zde uvést. První z nich je Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty⁴³ a druhou je Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání⁴⁴.

⁴² Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

⁴³ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

⁴⁴ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením (č.115).

Další mezinárodní dokumenty, které je zde třeba zmínit, vznikly na půdě Rady Evropy. Tato mezivládní organizace byla ustavena 5. května 1949 na základě přijetí Statutu Rady Evropy. Významným dokumentem je zde Evropská sociální charta⁴⁵, která byla podepsána 18. října 1961 v Turínu⁴⁶. Jedná se o katalog evropských hospodářských a sociálních práv, v němž je v preambuli stanoveno, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace.

Stěžejní úmluvou Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“)⁴⁷. Byla sjednána 4. listopadu 1950 v Římě. Zásadní význam z hlediska ochrany před diskriminací má článek 14 s názvem Zákaz diskriminace. Tento článek 14 zakazuje diskriminaci jen při užívání práv a svobod přiznaných EÚLP a vzhledem k tomu, že se pouze dva její články dotýkají sociálních práv⁴⁸, tak by diskriminaci u ostatních sociálních práv nešlo při jejich výkonu namítat. Proto byl přijat Protokol č. 12, který mění dosavadní charakter ochrany před diskriminací uvedený v článku 14 na obecný zákaz diskriminace z v něm uvedených důvodů. Protokol č. 12, přijatý 4. listopadu 2000 v Římě, obsahuje článek 1 nazvaný Všeobecný zákaz diskriminace a jeho odstavec 1 uvádí, že užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace, přičemž opět obsahuje výčet diskriminačních důvodů. Odstavec 2 ovšem omezuje zákaz diskriminace pouze na orgány veřejné moci.

3.2.2 Právo Evropské unie

Hlavním cílem evropské integrace byl z počátku pouze ekonomický rozvoj směrem k jednotnému vnitřnímu trhu. Teprve v průběhu vývoje se pozornost členských států obrátila k sociální politice a úpravě pracovněprávních vztahů, tento vývoj totiž

⁴⁵ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., Evropská sociální charta.

⁴⁶ K Evropské sociální chartě byl v roce 1988 připojen tzv. Dodatkový protokol a roce 1991 byl v Turínu přijat dodatek, kterým byla novelizována. V roce 1996 byla jako Revidovaná Sociální charta přijata její obsahová novela, která zvýšila úroveň ochrany zaměstnanců a rozšířila původní znění charty.

⁴⁷ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ A to zákaz nucené práce v článku 4 a svobodu odborového sdružování v článku 11.

ukázal, že sociální rozvoj není přirozeným důsledkem rozvoje ekonomického a že se zaostalost sociálního systému stává jeho brzdou. Členské státy tak postupně dospěly k názoru, že rozdíly v pracovněprávních úpravách jednotlivých států negativně působí na fungování společného trhu a že je potřeba upravit ochranu před diskriminací.⁴⁹

V legislativě Evropských společenství a nyní Evropské unie tak má zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace důležitý význam. Zvláštní důraz je kladen na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.⁵⁰ V současné době tento požadavek v primárním právu nalezneme v článku 8 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví, že Evropská unie usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení s muži a ženami při všech svých činnostech. Článek 10 říká, že se Evropská unie při provádění politik zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci. Dále je nutné ještě uvést, že v článku 2 Smlouvy o Evropské unii je uvedeno, že Evropská unie je založena mimo jiné na hodnotách úcty k lidské důstojnosti a k rovnosti a že tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se mimo jiné nepřipustností diskriminace a rovností žen a mužů. Článek 3 potom stanovuje boj Evropské unie proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

Listina základních práv Evropské unie, která obsahuje katalog základních práv Evropské unie, zakotvuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v kapitole III nazvané Rovnost. V roce 2000 byla Listina základních práv Evropské unie pouze jako nezávazná politická deklarace připojena ke Smlouvě z Nice. Prostřednictvím Lisabonské smlouvy přijaté 1. 12. 2009 se Listina základních práv a svobod Evropské unie stala součástí primárního práva Evropské unie a tedy formálně právně závaznou.

Především se však této problematice věnují směrnice Evropské unie. Rovného zacházení a zákazu diskriminace má být dosaženo především harmonizací vnitrostátních právních úprav členských států. Jedná se o sblížení těchto úprav, ale vnitrostátní právní normy zůstanou zachovány. Právo Evropské unie zde totiž vnitrostátní právo

⁴⁹ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 16, 17.

⁵⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 183.

nenahrazuje, pouze členskými státy stanoví výsledek, kterého je třeba dosáhnout. Způsoby a prostředky k tomuto dosažení jsou ponechány na úvaze jednotlivých států. Takto se odstraní rozpory mezi právními úpravami a vytvoří se tak vyrovnané pracovní podmínky (jejich minimální hranice), nicméně zohlednění konkrétních poměrů ve státech zůstane zachováno. Směrnice stanoví minimální, příp. maximální, standardy, které členské státy musí promítnout do právních úprav, ale ponechává tu prostor pro úpravu, jež jde nad rámec těchto standardů. Účelem směrnice je tak závazný cíl, kterého členské státy musí v určité době dosáhnout.

Dvě významné směrnice, které se týkají rovného zacházení a ochrany před diskriminací, byly přijaty v roce 2000. Jedná se o tzv. rámcovou směrnici č. 2000/78/ES⁵¹ pro oblast zaměstnání. Stanoví se v ní obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a zakazuje diskriminaci v této oblasti z důvodu sexuální orientace, zdravotního postižení, věku a náboženství. Tou druhou je potom tzv. směrnice rasová č. 2000/43/ES⁵², jež zakazuje diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu. Tato směrnice se neomezuje jen na oblast zaměstnání, ale i na další oblasti, např. vzdělání, poskytování zboží a služeb, zdravotní péče, sociální ochrana a sociální výhody.

Dále bych zde ráda zmínila směrnici č. 2006/54/ES⁵³. Tato směrnice neobsahuje úpravu nové problematiky, ale jde o tzv. přepracované znění několika směrnic⁵⁴, v nichž byla úprava zákazu diskriminace v oblasti rovnosti mezi muži a ženami roztržena. Toto přepracované znění má za cíl sjednotit a zpřehlednit současnou právní úpravu této oblasti, zapracovat platnou judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen

⁵¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁵² Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁵³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁵⁴ Jedná se o směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely č. 2002/73/ES, směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, směrnici Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění novely č. 96/97/ES.

„SD EU“)⁵⁵ a výsledný celek má co nejpřesněji odrážet aktuální stav práva Evropské unie.

Uvedené směrnice stanovují povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, definují pojmy související s touto problematikou, vymezují možné výjimky a zároveň určují hranice těchto výjimek. Dále je těmito směrnici dána členským státům povinnost, aby určily orgán, který se v daném státě bude touto problematikou zabývat.

3.2.3 Česká právní úprava

Dle Preambule Ústavy České republiky⁵⁶ jsou občané rovnoprávní a svobodní, stát je svobodný a demokratický, založený na úctě k lidským právům, a je nutné chránit a rozvíjet hodnoty lidské důstojnosti a svobody.

Dle čl. 3 a 112 odst. 1 Ústavy je součástí ústavního pořádku také LZPS. LZPS v čl. 1 stanoví, že lidé jsou svobodní a rovní si v důstojnosti i v právech a že základní lidská práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Zákaz diskriminace je zaručen čl. 3. V odst. 1 nalezneme, že se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Podle odst. 3 potom pro uplatňování jeho základních práv a svobod nesmí být nikomu způsobena újma na právech. V souladu s čl. 10 má každý právo na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochranu jeho jména, dále je zde zaručeno právo každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o jeho osobě. Dle čl. 24 pak nesmí být žádné osobě na újmu příslušnost ke

⁵⁵ Až do přijetí Lisabonské smlouvy v roce 2009 se jednalo o Evropský soudní dvůr. Na jejím základě byl přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie. Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora (resp. Soudního dvora Evropské unie) má v oblasti ochrany před diskriminací důležitou úlohu. Svými rozhodnutími tuto problematiku významně ovlivňuje.

⁵⁶ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

kterékoli národnostní nebo etnické menšině. Čl. 36 zaručuje každému, že se může domáhat svého práva stanoveným postupem u nezávislého a nestranného soudu, příp. ve stanovených případech u jiného orgánu.

LZPS pojímá právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací jako právo nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Jde o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z tohoto práva může být stanovena pouze zákonem, v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách. Dle čl. 4 povinnosti mohou být ukládány jen na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod. LZPS zaručuje práva v ní zakotvená všem bez jakékoli diskriminace. Jednotlivá práva a svobody uvedené v LZPS stát zaručuje svým zákonodárstvím a vytvářením celkového klimatu ve společnosti.⁵⁷

Princip rovnosti, jakožto jedno z ústavně zaručených práv, se odráží v celém právním řádu. Obecně je tento princip promítnut do práva soukromého, kde žádný z jeho subjektů není nadřazen subjektu jinému. Projevuje se i v oblasti veřejnoprávní, a to především v postavení občanů a jejich přístupu k orgánům.⁵⁸ V právním řádu České republiky můžeme nalézt řadu speciálních ustanovení, které zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v konkrétní oblasti. Nejpodrobnější úpravu zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace však nalezneme v oblasti pracovněprávních předpisů.

Současný ZP nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Do té doby platný zákoník práce⁵⁹ obsahoval relativně podrobnou úpravu problematiky zákazu diskriminace, včetně vymezení jednotlivých pojmů a stanovení způsobu, jakým se lze v těchto případech domáhat nápravy. Byly do něho implementovány směrnice Rady Evropských Společenství, které upravovaly rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.

ZP tuto oblast sice také upravuje, avšak velmi obecně, ustanovení jsou pouze rámcová a nedefinuje ani jednotlivé pojmy. V době přípravy ZP byl totiž zpracováván návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

⁵⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 150, 151.

⁵⁸ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 19.

⁵⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

(tzv. antidiskriminační zákon) (dále jen „ADZ“), který měl tuto oblast komplexně upravovat, a to průřezově právním řádem. S tímto návrh ZP počítal, a tudíž z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace upravil jen obecnou povinnost zaměstnavatelů a možná specifika pracovněprávní úpravy. Ve zbytku odkázal na ADZ. Ten však na rozdíl od ZP přijat nebyl, až do jeho přijetí se tak právní úprava stala naprosto nedostatečnou.

V hlavě IV ZP nazvané Rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 16 je stanovena povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, a to v souvislosti s jejich pracovními podmínkami, odměňováním za práci a poskytováním jiných peněžitých plněních a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravou a příležitostmi dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále zde nalezneme, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Tento zákaz diskriminace neplatí absolutně. Kromě toho v ZP nalezneme ustanovení, kde jsou zohledněna určitá pracovněprávní specifika. Jedná se o § 16 odst. 3, kde je určeno, kdy se rozdílné zacházení se zaměstnanci za diskriminaci nepovažuje. Jde o případy, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, jenž je nezbytný pro výkon práce. Účel takové výjimky však musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se dále nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v ADZ. Co se týče právních prostředků ochrany před diskriminací, ZP v § 17 odkazuje na ADZ, tato práce se jimi bude podrobněji zabývat v podkapitole 3.4.

V ZP potom nalezneme další ustanovení, která se konkrétněji zabývají zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. Pro oblast odměňování práce je zde § 110 ZP. Ten uvádí, že všem zaměstnancům u zaměstnavatele náleží za stejnou práci stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Definiují se zde pojmy jako stejná práce nebo práce stejné hodnoty a s tím související vymezení kritérií pro posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, pracovních podmínek a pracovní výkonnosti. Je třeba zmínit, že podle chystané novely ZP⁶⁰ bude nejspíše změněn § 112 o zaručené

⁶⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který byl rozeslán do mezirezortního připomínkového řízení v únoru 2016.

mzdě. Ta by se tak měla týkat i odměn z dohod. Tím selepší postavení zaměstnanců s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a budou tak požívat stejnou ochranu prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy při splnění stanovených podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru.

Ustanovení § 276 odst. 2 ZP se potom týká zákazu znevýhodnění a diskriminace zástupců zaměstnanců pro výkon jejich činnosti.

V § 309 odst. 5 ZP jsou zase řešeny případy dočasně přidělených zaměstnanců, a to vzhledem k pracovním a mzdovým podmínkám. Ty nesmí být horší, než jsou podmínky srovnatelných zaměstnanců.

Ustanovení § 319 odst. 1 písm. f) ZP se zabývá použitím české právní úpravy rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace, i pokud je zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci národního poskytování služeb na území České republiky.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace by se neměly dávat jako protiklad k smluvní volnosti, která je stěžejní zásadou v soukromém právu – a tedy i v právu pracovním – a která umožňuje např. smluvní odchýlení v případě nároku jednotlivých zaměstnanců nebo jejich skupin. Rovné zacházení se má v pracovněprávních vztazích uplatňovat tak, že typově totožné případy se musí posuzovat podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků. Pokud by však byl pro odchýlnou úpravu věcný důvod, nesmí se považovat za diskriminační. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace, týká se všech pracovních vztahů od jejich vzniku až po jejich skončení. Týká se to i jednání, která vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu předchází. Jedná se např. o obsah pracovních pohovorů a osobních dotazníků.⁶¹

Co se týče dalších zákonů z odvětví pracovního práva, které úzce souvisí s tématem této diplomové práce, jsou rovné zacházení a zákaz diskriminace upraveny ZamZ. V ZamZ je regulace těchto principů obsáhlá a relativně komplexní, nicméně se vztahuje jen na právní vztahy tímto zákonem upravené.

⁶¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 164, 165.

V ustanovení § 2 odst. 1 ZamZ nalezneme, co všechno zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice. Z hlediska tématu této práce je důležité písm. j), které stanoví, že státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje také opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a o opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Této problematice je potom věnováno ustanovení § 4 ZamZ nazvané Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zde je uvedeno, že účastníci právních vztahů⁶² jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, kteří uplatňují právo na zaměstnání a při tomto uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoli diskriminace⁶³.

ZamZ dále vymezuje kompetence úřadu práce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jedná se zejména o provádění preventivních opatření. Úřad práce⁶⁴ „přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob“.

Zákaz diskriminace dle ZamZ se vztahuje i na nabídky zaměstnání. Podle § 12 odst. 1 písm. a) je účastníkům právních vztahů, které vznikají podle tohoto zákona, zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Diskriminací v nabídkách zaměstnání se tato práce bude zabývat v podkapitole 3.3.

⁶² A to podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) ZamZ. Účastníky právních vztahů podle těchto ustanovení jsou Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a úřad práce, zaměstnavatelé (za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních předpisů) a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

⁶³ Zde ZamZ odkazuje na ADZ.

⁶⁴ A to Úřad práce – generální ředitelství Úřadu práce dle § 8 písm. c) ZamZ a ve svém obvodu i Krajská pobočka Úřadu práce dle § 8a písm. d) ZamZ.

Dále je v § 12 odst. 2 uvedeno, které informace nesmí zaměstnavatel v rámci výběru zaměstnanců vyžadovat. Požadování údajů před vznikem pracovního poměru tato práce blíže popisuje v podkapitole 4.2.

ZamZ stanovuje postih za porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle tohoto zákona. U fyzických osob takové jednání prohlašuje za přestupek a u právnických osob za správní delikt, za který může být uložena pokuta až do 1 000 000 Kč⁶⁵.

A konečně se dostáváme k nejdůležitějšímu zákonu v této oblasti a tím je ADZ⁶⁶. ADZ nabyl účinnosti 1. 9. 2009, s výjimkou druhé části, která upravuje změnu zákona o veřejném ochránci práv, ta nabyla účinnosti až 1. 12. 2009. Předmět úpravy tohoto zákona je definován v § 1 a je velmi široký. Týká se totiž např. i diskriminace ve věcech sociálního zabezpečení, v přístupu ke zdravotní péči, vzdělání či zboží a službám. Z hlediska tématu této práce je nejdůležitější součástí předmětu úpravy právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání;
- přístupu k povolání;
- pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

V § 2 - 5 ADZ najdeme definice základních pojmů. Práve na rovné zacházení se podle § 2 odst. 1 ADZ rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů v něm stanovených. ZP je co se týče diskriminačních důvodů mnohem širší než ADZ. ADZ vyjmenovává diskriminační důvody taxativně v § 2 odst. 3, ZP na druhou stranu hovoří pouze obecně o jakékoliv diskriminaci, jak již bylo popsáno. Přesto některá ustanovení ADZ budou použitelná i na pracovněprávní diskriminaci, nad rámec diskriminačních důvodů uvedených v ADZ. ZP sám vůbec neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminačním zacházením. Jak bylo uvedeno výše,

⁶⁵ U Fyzických osob dle § 139 odst. 1 písm. a) a odst. 3 písm. a), u právnických osob dle § 140 odst. 1 písm. a) a odst. 4 písm. a).

⁶⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

nalezneme v něm jen odkaz na ADZ. Lze tedy soudit, že právní prostředky ochrany podle ADZ se tedy použijí i na diskriminační důvody, které v ADZ nejsou uvedeny⁶⁷.

Diskriminace je zde rozdělena na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je dle § 2 odst. 3 ADZ definována jako rozlišování, a to zacházení nebo možnost zacházení s jednou osobou méně příznivě než s jinou, pokud se nachází ve srovnatelné situaci. Může se jednat o aktivní jednání i opomenutí. Následně jsou v ustanovení vymezeny diskriminační důvody, na základě kterých je nutné jednání či opominutí vyhodnotit jako přímou diskriminaci. Diskriminační důvody zde vymezené jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní pojištění, náboženského vyznání, víra či světový názor. Diskriminací z důvodu pohlaví je třeba také považovat i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je i takové jednání, při kterém je s osobou zacházeno méně příznivě z nějakého domnělého důvodu podle odst. 3.

Nepřímou diskriminací se podle § 3 odst. 1 ADZ rozumí znevýhodnění osoby oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, a to z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3. Opět se může jednat o jednání nebo opomenutí. Nepřímou diskriminací ale nebude, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe bude objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení budou přiměřené a nezbytné.

V § 6 a 7 ADZ nalezneme přípustné formy rozdílného zacházení. Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích má být uplatňováno v typově totožných případech. Mají být posuzovány podle stejných zásad. Nicméně odchylná úprava nemůže být považována za diskriminační, pokud je po ní dán věcný důvod.

Tento zákon dále upravuje možnost tzv. pozitivních opatření. Ty jsou upraveny v § 7 odst. 2. Jde o opatření, která mají za cíl předejít nevýhodám, či je vyrovnat, pokud vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit této osobě rovné zacházení a rovné příležitosti. Ale v souvislosti s přístupem k zaměstnání takové opatření nesmí vést k upřednostnění

⁶⁷ BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 130.

osoby, která nemá vyšší kvality pro výkon takového zaměstnání nebo povolání, než mají další zároveň posuzované osoby.

Taková úprava je v souladu s judikaturou SD EU, ve které došlo k určitému názorovému vývoji v souvislosti s pozitivními akcemi z důvodu pohlaví. Od absolutního upřednostňování žen se došlo k názoru, že příslušníci méně zastoupeného pohlaví nemůžou očekávat přednostní přijetí do práce. Při výběru zaměstnanců se posuzují a hodnotí jejich předpoklady, vlastnosti a kvality pro výkon konkrétního zaměstnání. Není tedy možné, aby pozitivní akce směřovala v neprospěch příslušníka více zastoupeného pohlaví, pokud jeho kvality dosahují vyšší úrovně. Příslušník méně zastoupeného pohlaví tak může v rámci výběru zaměstnanců dostat přednost pouze tehdy, pokud splňuje stanovená kritéria nejlépe nebo alespoň shodně s protikandidátem. Takový postup se netýká jen diskriminace z důvodu pohlaví, ale samozřejmě z důvodu jakéhokoli diskriminačního znaku.⁶⁸

Jako poradensko-informační orgán v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací působí veřejný ochránce práv. Veřejný ochránce práv především poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc, provádí výzkumy, připravuje nezávislé studie, zveřejňuje nezávislé zprávy a vydává doporučení k jakýmkoli otázkám, které souvisejí s diskriminací.

3.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v nabídkách zaměstnání

První situací při výběru zaměstnanců, kde se můžeme setkat s diskriminací, je zveřejnění nabídkového inzerátu na internetu nebo v novinách. V něm můžeme nalézt různé nezákonné a stereotypní charakteristiky, ať už se jedná o zaměstnavatelův úmysl nebo jde o nedopatření. Někteří uchazeči jsou tak z možnosti získání pracovního místa rovnou vyloučeni. Znamená to pak, že uchazeč, ač by měl pro pracovní místo všechny kvalifikace, toto místo nezíská. To samozřejmě není v zájmu zaměstnavatele, který se

⁶⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 175.

tak připravuje o kvalifikovaného a výkonného zaměstnance a samozřejmě se také vystavuje možnému postihu. Pro takového jednotlivce to zároveň, vzhledem k významu práce, pak může mít vážné negativní důsledky.

Když zaměstnavatel uveřejní nabídkový inzerát, jedná se v podstatě o první fázi utváření budoucího pracovněprávního vztahu. Uveřejněním inzerátu zaměstnavatel prohlašuje, že má k dispozici volné pracovní místo, které hodlá obsadit a zároveň v něm vymezuje požadavky na uchazeče, kteří by o takové pracovní místo měli zájem. Jak má pracovní inzerce vypadat není nikde právně ukotveno, potenciální zaměstnavatel však musí dodržovat zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení, jak je stanoveno v § 12 odst. 1 ADZ.

Samozřejmě takový příkaz k rovnému zacházení není absolutní, jak již bylo uvedeno výše, v ADZ nalezneme ustanovení, které stanovují jednání, jež se za diskriminační nepovažují.

Dle výzkumu veřejného ochránce práv provedeného v roce 2011⁶⁹ 16,9 % analyzovaných pracovních inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních kritérií na uchazeče. Ukázalo se, že diskriminace v pracovní inzerci není ojedinělým jevem. Jako nejčastější diskriminační důvody byly uvedeny pohlaví⁷⁰ a věk⁷¹.

3.3.1 Diskriminační nabídky zaměstnání z důvodu pohlaví⁷²

Pohlaví je jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů, je uveden v LZPS i ADZ. Pokud tedy z nabídky práce vyplývá, že je volné pracovní místo nabízeno pouze

⁶⁹ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf.

⁷⁰ Tento důvod se objevil v téměř 64 % závadných inzerátů.

⁷¹ Tento požadavek se vyskytl v necelých 42 % závadných inzerátů.

⁷² Viz výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf, s. 8-10.

ženám nebo pouze mužům, je nutno ji posoudit jako diskriminační. Tato skutečnost může být v inzerátu přímo uvedena⁷³ nebo může z obsahu inzerátu nepřímo vyplývat⁷⁴.

Pokud je pracovní místo nabízeno jen mužům nebo jen ženám, je taková pracovní inzerce diskriminační, přičemž není podstatné, jaká formulace inzerátu byla zaměstnavatelem zvolena. Pokud je pracovní místo nabízeno pouze jednomu pohlaví, jedná se o přímou diskriminaci. Jestli je v inzerátu uvedeno, že je pozice vhodná pro muže, resp. pro ženy, jedná se o také o diskriminaci přímou. Jak je také uvedeno ve výzkumu veřejného ochránce práv, z takové nabídky sice bez dalšího nevyplývá, že by se uchazeči opačného pohlaví o místo nemohli ucházet, nicméně z inzerátu je zřejmé, jaké pohlaví bude mít ve výběrovém procesu přednost.

Často inzeráty obsahují formulaci, že je pozice vhodná pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti. Tento inzerát je nutno považovat také za diskriminační. Fyzickou sílu je vhodné zjišťovat u jednotlivců v rámci výběrového procesu, nelze si dopředu říci, že „jedno pohlaví je méně silné“.

Jak již bylo konstatováno, ne každé rozdílné zacházení z důvodu pohlaví je diskriminační. Pokud je k tomu dán věcný důvod, který spočívá v povaze vykonávané práce, a uplatněné požadavky budou této povaze přiměřené, nejedná se o diskriminační jednání. Diskriminací tak není, pokud pohlaví bude skutečně nezbytným předpokladem pro výkon pracovní pozice. Jedná se o případy, kdy by osoba opačného pohlaví vůbec takovou práci nemohla vykonávat⁷⁵.

Další výjimkou je rozdílné zacházení kvůli ochraně žen z důvodu těhotenství a mateřství, ale opět pokud budou prostředky k dosažení cílů přiměřené a nezbytné. Samozřejmě tuto výjimku ale nelze vykládat tak, že by bylo přípustné nezaměstnávat ženy na pracovních místech s vyšší fyzickou náročností jen proto, že by žena mohla někdy v budoucnu být těhotná. Jedná se pouze o ochranu žen v období mateřství a v době po porodu.

Ve většině inzerátů nalezneme název pracovní pozice pouze v mužském rodě. To samo o sobě není diskriminační, neboť se jedná o tzv. generické maskulinum, tedy

⁷³ Např. „hledám muže na pozici...“

⁷⁴ Např. užitím ženského rodu v názvu pozice.

⁷⁵ Např. modelka dámských plavek.

použití mužského rodu jako souhrnné označení žen i mužů. Bylo by asi vhodnější užívat název pozice v mužském i ženském rodě, ale vzhledem k tomu, že generické maskulinum je obecně v českém jazyce používáno, nelze bez dalšího říci, že by užití jen mužského rodu bylo diskriminačním jednáním.

Jiná situace ovšem nastává v případě použití ženského rodu v inzerátu. Ženský rod se pro souhrnné označení mužů a žen v českém jazyce nepoužívá, a proto by z takové nabídky zaměstnání bylo zřejmé, že je nabízena pouze ženám. V takovém případě by se tak o diskriminační jednání jednalo.

3.3.2 Diskriminační nabídky zaměstnání z důvodu věku⁷⁶

Specifickým diskriminačním důvodem v právní inzerci je věk. Věk se samozřejmě v průběhu času mění, takže ten samý člověk může být nejprve diskriminován pro příliš nízký věk a později pro příliš vysoký. Zákaz diskriminace zde tedy směřuje k ochraně osob, které jsou kvůli svému věku znevýhodněni, přičemž takové znevýhodnění se v inzerátech může objevit v několika podobách. Opět se setkáváme s případy, kdy zaměstnavatel v inzerátu přímo uvede, jaký věk uchazeče si představuje⁷⁷ nebo takový požadavek může vyplývat z kontextu⁷⁸.

Jak vyplývá z výzkumu veřejného ochránce práce, nabídka práce by měla směřovat všem uchazečům o pracovní místo bez ohledu na věk. Přímo diskriminační je tedy inzerát, kde je zaměstnavatelem uvedeno, že se hledá uchazeč od určitého věku nebo do určitého věku. Zde ale také existuje možnost rozdílného zacházení ze stejných důvodů jako u pohlaví. Musí zde existovat věcný důvod k rozdílnému zacházení a zároveň musí být takový požadavek přiměřený. Co se týče věku, přípustné formy rozdílného zacházení můžeme rozdělit na tři oblasti.

⁷⁶ Viz výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf, s. 10-13.

⁷⁷ Např. „Hledá se zaměstnanec od 25 let.“

⁷⁸ Např. „Hledá se zaměstnanec pro práci v mladém kolektivu.“

První oblast řeší § 6 odst. 1 písm. a) ADZ, a to tak, že „diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná“.

Druhou oblastí je možnost rozdílného zacházení za účelem ochrany osob mladších 18 let, a to nad rámec stanovený zvláštními právními předpisy⁷⁹. Proto zaměstnavatel může v nabídce uvést, že hledá uchazeče staršího 18 let, pokud takové opatření sleduje ochranu mladších osob, a to např. z důvodu určitých rizik, které vyplývají z povahy práce. Prostředky k dosažení takového cíle ale musí být opět přiměřené a nezbytné a vyloučení osob mladších 18 let z důvodu jejich ochrany musí být posuzováno vždy v konkrétním případě.

Poslední situací, kdy je možné rozdílně zacházet s uchazeči, je případ potřeby určitého odborného vzdělání k práci na pracovní pozici, jež by si uchazeč nestihl doplnit vzhledem k datu, kdy dosáhne důchodového věku.

Požadavek věku, který vyplývá z kontextu, má v sobě buď zmínku o práci v mladém kolektivu, nebo se v něm objevuje minimální délka praxe.

Minimální délka praxe obsažená v inzerátu musí být objektivní, zdůvodnitelná, nezbytná pro řádný výkon práce, musí sledovat legitimní cíl a musí být přiměřená. Není jednoduché určit, jaká délka praxe je ještě v pořádku a jaká již není. V každém případě je tento požadavek nutné posuzovat individuálně. V praxi se můžeme v nabídkách zaměstnání setkat až s podmínkou desetileté či patnáctileté praxe v oboru, což samozřejmě u některých vysoce odborných pozic může být opodstatněné. Takových pracovních míst bude ale ve skutečnosti jen minimum. Nezbytnou délku praxe může někdy stanovit i přímo právní norma⁸⁰.

Mladý kolektiv se v inzerátech objevuje jako jakýsi benefit, nejde tedy přímo o požadavek kladený na uchazeče. Starší zaměstnanci tak nejsou vyloučeni z toho, že by na volné pracovní místo mohli být přijati. Nejedná se tedy o přímou diskriminaci. Na

⁷⁹ Tedy i nad rámec ochrany, která je obsažená v § 243 – 247 ZP.

⁸⁰ Např. nezbytná délka praxe pro ředitele školy podle § 5 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů.

druhou stranu z takové nabídky zaměstnání celkem jasně vyplývá, že uchazeči nižšího věku budou při pohovoru preferováni. Pokud by totiž zaměstnavatel přijal na volné místo staršího uchazeče, o tento benefit v podobě práce v mladém kolektivu by se do budoucna připravil. Takovouto poznámku o mladém kolektivu je tak třeba vnímat minimálně jako nevhodnou, je schopna odradit starší uchazeče od odpovědi na inzerát a zároveň potvrzuje předsudky, že starší zaměstnanci nemohou nabídnout kvalitní práci.

3.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou upraveny v druhé hlavě ADZ. Touto částí jsou naplněny požadavky § 17 ZP. Pokud v pracovněprávních vztazích dojde k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, nebo k diskriminaci, má dle § 10 odst. 1 ADZ ten, kdo byl takovým jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat toho, aby od diskriminace bylo upuštěno a byly odstraněny následky takového diskriminačního zásahu a také, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Takovým zadostiučiněním může být i morální satisfakce, např. veřejná omluva.

Pokud by se taková náprava nejevila jako dostačující, např. proto, že byla diskriminací snížena dobrá pověst, důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má taková osoba podle § 10 odst. 2 ADZ též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Tu však může přiznat pouze soud, který zároveň určí její výši dle § 10 odst. 3 ADZ.

Jak již bylo konstatováno, ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací vykonává působnost také veřejný ochránce práv. Obětí diskriminace mimo jiné poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení. Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, se může s písemným podnětem obrátit na veřejného ochránce práv ve věci, která patří do jeho působnosti. Zaměstnanec se ale samozřejmě na soud může obrátit přímo, nemusí před tím jednat se zaměstnavatelem ani s jinými úřady.

Zaměstnanec, jenž má pocit, že byl diskriminován, tak má několik možností obrany. Můžeme předpokládat, že zaměstnanec, u kterého byla porušena jeho práva, se nejprve bude domáhat nápravy u svého zaměstnavatele. U toho bude považovat nápravu. Každý zaměstnavatel, který se snaží, aby na jeho pracovišti fungovaly vztahy mezi lidmi, bude usilovat o to, aby byl schopen řešit případné stížnosti svých zaměstnanců na diskriminační jednání.

Pokud se ale zaměstnanci nepodaří vyřešit problém v rámci zaměstnavatele, má možnost se obrátit na státní orgán kontroly, oblastní inspektorát práce. Stížnost se pak řeší jako podnět pro vyšetřování přestupku, resp. správního deliktu. Pokud by bylo zjištěno porušení předpisů, může být zaměstnavateli uložena pokuta.⁸¹

Další možností je potom žaloba k soudu. Je však nutné rozlišovat žalobu podle § 10 ADZ a žalobu na ochranu osobnosti podle § 82 OZ. § 10 ADZ totiž představuje ve vztahu k § 82 OZ *lex specialis*, a to v oblasti působnosti ADZ⁸² a v případech, kdy je osoba diskriminována z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 ADZ. Pokud se tedy jedná o diskriminaci, která je v působnosti ADZ, je třeba postupovat podle § 10 ADZ. Pokud by se však jednalo o jednání mimo působnost ADZ, nebylo by možné podle ADZ postupovat, a proto by v tu chvíli přišla na řadu ochrana osobnosti podle OZ.⁸³ Dle § 82 odst. 1 OZ je stanoveno, že člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo se domáhat upuštění od neoprávněného zásahu a odstranění jeho následku. Konkrétní rozsah nároku vyplývá z § 2951 OZ, kde jde o náhradu nemajetkové újmy, a z § 2956 OZ, zde se jedná o náhradu za duševní útrapy. Obecná kritéria pro náhradu při újmě na přirozených právech člověka stanovuje § 2957 OZ, a to metodou, že způsob a výše přiměřeného zadostiučinění mají být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy právě i např. v důsledku diskriminace poškozeného.⁸⁴

Jak již bylo uvedeno, zaměstnanec se podle § 10 ADZ může domáhat upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného

⁸¹ JAKUBKA, J.: Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 9, s. 16.

⁸² Dle § 1 odst. 1, 2 ADZ.

⁸³ BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 286.

⁸⁴ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 367.

zadosti učinění, i finančního. O poskytnutí přiměřeného zabezpečení může rozhodnout pouze soud. Oblastní inspektorát práce může sice udělit pokutu, ale diskriminovaného zaměstnance nemůže odškodnit.

Postavení zaměstnance jako navrhovatele v řízení, jehož předmětem je diskriminace, by bylo velice složité, pokud by on sám musel prokazovat diskriminační důvod. Tato skutečnost byla zohledněna ve směrnici č. 97/80/ES⁸⁵. Jeho postavení žalobce je usnadněno, a to tím, že povinnost nést důkazní břemeno má i žalovaný. Tímto se zabývá občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“)⁸⁶ v § 133a. Z hlediska pracovní činnosti, včetně přístupu k ní a k povolání, je důležité písm. a). To stanovuje, že pokud žalobce před soudem uvede skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že se žalovaný dopustil diskriminačního jednání, musí žalovaný dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Dochází zde k obrácení důkazního břemena. Žalovaný (v našem případě zaměstnavatel) pak musí dokázat, že neporušil zásadu rovného zacházení nebo že nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter.

Toto přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech je předmětem mnoha diskusí. Kritici takové úpravy vyjadřují obavy, že se přenesení stane mstou zaměstnanců a vyřizováním účtů se zaměstnavatelem, který tak v podstatě nemá šanci, jak se ubránit.

Je zde ale nutné podotknout, že povinnost tvrdit a navrhopat důkazy k prokázání svých tvrzení, tíží v prvé řadě zaměstnance – tedy znevýhodněnou osobu - jako žalobce. Ústavní soud a Nejvyšší soud⁸⁷ totiž dovodily, že žalobce musí v řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým neznevýhodňujícím postupem. Pokud by toto tvrzení nebylo prokázáno, žalobce v řízení pro neunesení břemene tvrzení nebo břemene důkazního nemůže uspět.⁸⁸

⁸⁵ Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

⁸⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ Viz nálezy Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, publikovaný pod č. 419/2006 Sb. a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

⁸⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 177.

3.5 Vybraná judikatura SD EU

Ve vývoji antidiskriminačního práva hraje velmi významnou roli judikatura. V oblasti výběrového řízení je jí ale velké množství⁸⁹. Vzhledem k tomu, že se práce výše zabývala diskriminačními nabídkami zaměstnání z důvodu věku, podle výzkumu veřejného ochránce práv jednoho z nejvíce zastoupených diskriminačních důvodů v těchto nabídkách, jsem se rozhodla vybrat dva rozsudky SD EU, které se přímo týkají nabídek zaměstnání a potažmo i diskriminací z důvodu věku, a blíže je uvést.

3.5.1 Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH⁹⁰

Galina Meister, narozená 7. září 1961, je ruského původu. Zároveň je držitelkou ruského diplomu systémové inženýrky, přičemž byla uznána jeho rovnocennost s diplomem vydávaným v Německu.

V roce 2006 společnost Speech Design Carrier Systems GmbH (dále jen „Speech Design“) uveřejnila inzerát, jenž nabízel pracovní místo. Paní Meister na tento inzerát dne 5. října 2006 odpověděla. Aniž však byla pozvána na pohovor, byla společností Speech Design odmítnuta. Krátce poté se na internetu objevil další inzerát, jehož obsah byl obdobný inzerátu prvnímu. Paní Meisner na tento inzerát znovu odpověděla dne 19. října 2006, nicméně byla opět odmítnuta, nebyla pozvána na pohovor a nebyly jí poskytnuty ani jakékoli informace ohledně důvodů tohoto odmítnutí.

⁸⁹ Srov. např. i rozsudek SD EU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88, který se týká přímé diskriminace z důvodu těhotenství uchazečky o zaměstnání, rozsudek SD EU ze dne 11. listopadu 1997, Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, jenž se zabývá upřednostněním žen při postupu v zaměstnání v případě stejných kvalifikačních předpokladů u uchazečů opačného pohlaví, nebo rozsudek SD EU ze dne 26. října 1999, Angela Maria Sirdar proti The Army Board a Secretary of State for Defence, C-273/97, kde se jedná o diskriminaci uchazečky o pozici kuchařky u bojové jednotky z důvodu pohlaví.

⁹⁰ Rozsudek SD EU ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10.

Vzhledem k tomu, že se paní Meister domnívala, že splňuje všechny požadavky kladené na pracovní místo, došla k závěru, že s ní nebylo rovně zacházeno, a to z důvodu jejího věku a také pohlaví a etnického původu. Na základě toho podala proti společnosti Speech Design žalobu, v níž požadovala odškodnění za diskriminaci v zaměstnání a poskytnutí spisu uchazeče, který byl nakonec na místo přijat, aby paní Meister mohla prokázat, že má pro toto místo vyšší kvalifikaci.

V prvním stupni byla žaloba zamítnuta, proto paní Meister podala odvolání proti tomuto rozsudku, její návrh byl ale rovněž zamítnut. Proto se obrátila formou opravného prostředku „Revision“ ke Spolkovému pracovnímu soudu.

Spolkový pracovní soud přerušil řízení a položil SD EU dvě předběžné otázky. První otázka se týkala toho, zda musí být ustanovení antidiskriminačních směrnic⁹¹ vykládány tak, že pracovník, jenž doloží, že splňuje podmínky zaměstnavatele na pracovní místo obsažené v inzerci, a jenž nebude na toto pracovní místo přijat, má nárok požadovat po zaměstnavateli, aby mu sdělil, jestli přijal jiného uchazeče, příp. i kritéria, na základě kterých k přijetí došlo. Druhá navazující otázka potom zněla, zda lze z případu, že zaměstnavatel tyto informace neposkytne, dovozovat, že k diskriminaci došlo.

SD EU nejprve připomenul, že se uvedené směrnice vztahují i na osoby ucházející se o zaměstnání a dále zde opět potvrdil pravidlo o obrácení důkazního břemene.

SD EU v tomto případě nakonec došel k závěru, že ustanovení antidiskriminačních směrnic nestanoví právo pracovníka, který splňoval kritéria z inzerátu a který byl odmítnut, aby od zaměstnavatele získal informace o tom, zda na volné pracovní místo přijal jiného uchazeče. Zároveň však SD EU konstatoval, že není možné vyloučit, že když zaměstnavatel odepře veškerý přístup k informacím, může to představovat jednu z okolností, které je třeba brát v úvahu při prokazování skutečností, zda k diskriminačnímu jednání došlo. Proto předkládajícímu soudu přísluší v původním řízení ověřit, jestli tomu tak je.

⁹¹ Čl. 19 odst. 1 směrnice č. 2006/54/ES, čl. 8 odst. 1 směrnice č. 2000/43/ES a čl. 10 odst. 1 směrnice č. 2000/78/ES.

Zde je tedy třeba dodat, že by soud i z takovýchto skutečností, jako je odmítnutí zaměstnavatele poskytnout informace o výsledcích výběrového řízení, mohl učinit závěr, že byl uchazeč o zaměstnání znevýhodněn vůči ostatním, a pak by tedy již zaměstnavatel musel prokazovat, že k tomuto znevýhodnění nedošlo z diskriminačních důvodů. Proto by zaměstnavatelé měli ve vlastním zájmu odpovědně dokumentovat celý výběrový proces, aby se snížilo riziko žalob z důvodu diskriminace a jejich možné úspěšnosti.

3.5.2 Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo⁹²

Mario Vital Pérez dne 8. dubna 2013 podal u předkládajícího soudu opravný prostředek proti rozhodnutí Ayuntamiento ze dne 7. března 2013, jež schvalovalo kritéria stanovená v oznámení o výběrovém řízení na obsazení pracovních míst příslušníků místní policie.

Pan Pérez zpochybnil bod v oznámení, který požadoval, aby uchazeči o tato pracovní místa nedosahovali věku 30 let. V tomto požadavku spatřoval porušení jeho základního práva na přístup k veřejným funkcím za podmínek rovnosti, jež je zakotveno ve španělské ústavě i ve směrnici č. 2000/78/ES. Domáhal se tak zrušení uvedeného bodu, protože obsahuje neopodstatněnou a neodůvodněnou podmínku, přičemž uvedl, že podmínka fyzické způsobilosti je zaručena fyzickými zkouškami, které byly v oznámení o výběrovém řízení také požadovány.

Předkládající soud původní řízení přerušil a položil SD EU předběžnou otázku, zda ustanovení směrnice č. 2007/78/ES⁹³ a zároveň i čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv EU brání v rámci zákazu diskriminace na základě věku tomu, aby oznámení o výběrovém řízení obce, která dodržuje a uplatňuje regionální zákon členského státu, požadovalo maximální věk 30 let pro přístup k pracovnímu místu příslušníka místní policie.

⁹² Rozsudek SD EU ze dne 13. listopadu 2014, Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13.

⁹³ Čl. 2 odst. 2, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 písm. c).

SD EU nejprve připomněl, že existence zásady zákazu diskriminace na základě věku byla uznána a v oblasti zaměstnávání byla konkretizována směrnicí č. 2000/78/ES a že v rámci sporu mezi jednotlivcem a veřejnou správou SD EU přezkoumává otázku pouze s ohledem na tuto směrnici. Dále konstatoval, že cílem uvedené směrnice je stanovení rámce k tomu, aby každé osobě bylo zaručeno rovné zacházení, a to tím, že jí poskytne ochranu proti diskriminačnímu jednání z důvodů v ní uvedených, mezi nimiž je i věk. Poté zdůraznil, že se směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru.

V tomto případě nakonec SD EU došel k závěru, že žádná předložená skutečnost nepoukazuje na to, že by věková hranice určená v oznámení o výběrovém řízení byla přiměřená či nezbytná, ať už s ohledem na cíl spočívající v zajištění vzdělání dotčených příslušníků, nebo na cíl související v zajištění přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu. SD EU tedy na položenou otázku odpověděl tak, že ustanovení směrnice brání vnitrostátní úpravě, která stanovuje maximální věk 30 let pro přijetí příslušníků policie.

SD EU zde poskytuje další odpovědi na otázky, co představuje podmínka podstatného profesního požadavku ve vztahu k diskriminaci na základě věku. Poukazuje zejména na význam toho, že rozdílné zacházení z důvodu věku musí být objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem.

4. Ochrana osobních údajů při výběru zaměstnanců

Účelem ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, a to i na jejich začátku při výběrovém procesu nových zaměstnanců, je zajištění, že zaměstnavatel má právo shromažďovat a dále zpracovávat osobní údaje jen v nezbytném rozsahu pro uplatňování svých práv a plnění svých povinností, jež pro něj vyplývají ze zvláštních právních předpisů s tím, že na základě získaných osobních údajů zaměstnavatel nesmí zaměstnance, ani uchazeče o zaměstnání, jakkoli diskriminovat.

4.1 Právní úprava

Vzhledem k tomu, že se jedná o ochranu osobních údajů na začátku potenciálního pracovněprávního vztahu, jde o spojení dvou právních oblastí. První oblastí bude úprava pracovněprávních vztahů, která je obsažena zejména v ZP, a druhou oblastí pak samotná úprava ochrany osobních údajů. Ta je obsažena zejména v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOOÚ“).

4.1.1 Mezinárodněprávní úprava

Z hlediska problematiky ochrany osobních údajů při výběru zaměstnanců a v pracovněprávních vztazích obecně je významný článek 3 Všeobecné deklarace lidských práv, který stanovuje právo každého na život, svobodu a osobní bezpečnost, a navazující článek 12, který zakotvuje zákaz svévolného zasahování do soukromého života osob, do rodiny, domova nebo korespondence a zákaz útoků na jejich čest a pověst. Přičemž má každý právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.

Dále právo na ochranu osobních údajů vyplývá z MPOP. V článku 9 odst. 1 nalezneme právo každého na svobodu a osobní bezpečnost. Jeho článek 17 odst. 1 stanovuje opět zákaz svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence a zákaz útoků na čest a pověst. A odst. 2 také upravuje právo každého na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.

Právo na ochranu osobních údajů na půdě Rady Evropy vyplývá z EÚLP. Stěžejní význam má v této oblasti článek 8 s názvem Právo na respektování rodinného a soukromého života. Ten v odst. 1 stanovuje právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence. Odst. 2 potom uvádí, že do výkonu tohoto práva státní orgán nemůže zasahovat. Stanovuje potom případy, kdy je takový zásah možný. Jde o situace, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.

V konkrétní rovině bych zde ráda zmínila ještě Úmluvu o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat⁹⁴, která byla přijata Radou Evropy 28. ledna 1981 ve Štrasburku. Jedná se o ucelený dokument, který se zabývá ochranou osobních údajů. Podle článku 1 je účelem této úmluvy zaručit fyzickým osobám úctu k jejím právům a základním svobodám, a to zejména k právu na soukromý život, se zřetelem k automatizovanému zpracování osobních údajů, které se k ní vztahují. Tato úmluva je významná především proto, že vymezuje základní pojmy a zásady při ochraně osobních údajů.

4.1.2 Právo Evropské unie

Základem pro oblast práva na ochranu osobních údajů z hlediska práva Evropské unie je článek 16 Smlouvy o fungování Evropské unie, který v odst. 1 stanoví právo každého na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Odst. 2 potom říká, že Evropský

⁹⁴ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 115/2001 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování dat.

parlament a Rada přijmou pravidla o ochraně fyzických osob při zpracovávání osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a členskými státy, pokud vykonávají činnosti spadající do oblasti působnosti práva Unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů. Přičemž dodržování těchto pravidel kontrolují nezávislé orgány.

Dalším důležitým dokumentem je Listina základních práv Evropské unie. V článku 6 zakotvuje každému právo na svobodu a bezpečnost. Článek 7 garantuje právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace. A konečně článek 8 zaručuje v odst. 1 právo na ochranu osobních údajů. Odst. 2 stanovuje korektnost zpracovávání, ke stanoveným účelům, dále souhlas dotčené osoby, příp. oprávněný důvod ke zpracovávání stanovený zákonem. Dále garantuje právo přístupu dotčené osoby k údajům, které o něm byly shromážděny, a právo na jejich opravu. Odst. 3 potom říká, že na dodržování pravidel dohlíží nezávislý orgán.

Stěžejní směrnici pro tuto oblast je směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES⁹⁵. Tato směrnice obsahuje 34 článků a 72 recitálů, přičemž recitály jsou zařazeny před samotným textem směrnice. Recitály stanovují určité cíle, kterých má být v rámci ochrany osobních údajů dosaženo. V samotném textu směrnice potom nalezneme např. definice základních pojmů, zásady pro kvalitu a pro oprávněné zpracovávání údajů, právo na informování subjektů údajů, či jejich právo na přístup k údajům.

4.1.3 Česká právní úprava

Právo na ochranu osobních údajů je ústavně garantované základní lidské právo. Jedná se o dílčí provedení práva na ochranu soukromí, lidské důstojnosti, rodinného a osobního života. Již čl. 7 odst. 1 LZPS zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Omezení je možné jen v případech stanovených zákonem. Čl. 10 LZPS se potom zabývá ochranou osobnosti, zakotvuje právo každého na ochranu proti neoprávněnému zasahování do soukromého a rodinného života a v odst. 3 je uvedeno

⁹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Čl. 13 LZPS zakotvuje listovní tajemství, nikdo tak nesmí porušit takové tajemství nebo tajemství jakýchkoli záznamů a písemností, s výjimkou případů, jaké stanovuje zákon. Přičemž se může jednat o záznamy a písemnosti uchovávaných v soukromí nebo zasílaných např. poštou.

V OZ najdeme právní úpravu ochrany osobnosti v § 81 a násl. Jedná se o právní úpravu ochrany osobních údajů, která stanoví podmínky, při jejichž naplnění lze s osobními údaji disponovat. § 81 odst. 1 OZ uvádí ochranu osobnosti člověka včetně všech jeho přirozených práv. Ochrany podle odst. 2 požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. OZ je právní předpis, který poskytuje možnost pro ochranu osobnosti, a to v mezích určených pro daný případ působením níže uvedených předpisů (ZOOÚ, ZP a dalších speciálních předpisů). OZ poskytuje možnost obrany zaměstnanci jako fyzické osobě v soukromoprávní oblasti, pokud došlo k vybočení z případů zpracování osobních údajů nebo překročení podmínek ke zpracování, jež byly těmito předpisy nastaveny.⁹⁶

Nedůležitějším a zároveň generálním právním předpisem v této oblasti je samozřejmě ZOOÚ. Jedná se o transpozici směrnice č. 95/46/ES, proto je třeba jeho ustanovení vykládat i k jí sledovaným účelům a cílům. Tento zákon se vztahuje na veškeré zpracovávání osobních údajů, a proto má požadování a shromažďování údajů a informací zaměstnavatelem po osobě ucházející se o volné pracovní místo vazby na tento zákon. Zaměstnavatel tak při tomto požadování a shromažďování údajů musí dodržet podmínky⁹⁷, které mu ZOOÚ stanovuje.

⁹⁶ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 170-171.

⁹⁷ Jedná se např. o souhlas ke zpracování údajů osoby, která se uchází o zaměstnání, jak je stanoveno v § 5 odst. 2; dále má povinnost údaje zpracovávat pouze za stanoveným účelem a způsobem odpovídajícím ZOOÚ; dle § 10 musí správce a zpracovatel při zpracování údajů dbát, aby „subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů“; v souvislosti s § 13 odst. 1 ZOOÚ je správce a zpracovatel povinen přijmout „taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů“; apod.

Zjednodušeně řečeno, k úpravě OZ, která primárně vychází z premisy, že zásah do osobnosti je možný pouze se souhlasem dané osoby či stanoví-li tak zvláštní právní předpis na úrovni zákona⁹⁸, přistupuje pro případy, kdy by mělo k zásahu do osobnosti docházet prostřednictvím zpracování osobních údajů⁹⁹, ZOOÚ, jenž stanoví další pravidla a omezení, stejně tak jako vypočítává zákonodárcem předvídané situace, v nichž je konkrétní subjekt povinen strpět zásah do své osobnosti činěný prostřednictvím zpracování osobních údajů.¹⁰⁰

Na ZOOÚ potom mohou navazovat další speciální právní předpisy¹⁰¹, jež mají možnost více konkretizovat míru, ve které je subjekt povinen strpět zásah do své osobnosti, či mohou specifikovat další pravidla nebo stanovit další podmínky např. pro nakládání s určitým druhem osobních údajů.

Z hlediska tématu této práce je takovým nejdůležitějším speciálním předpisem ZP. Ten zakládá zaměstnavateli povinnosti a oprávnění v oblasti zpracovávání osobních údajů uchazečů o zaměstnání i zaměstnanců. Tento zákon v několika směrech modifikuje pravidla, která nalezneme v ZOOÚ, a zároveň obsahuje některá další práva zaměstnanců, jakožto subjektů údajů a informací.¹⁰²

4.2 Požadování údajů při výběru zaměstnanců

Co se týče rozsahu informací, které zaměstnavatel může při výběru nového zaměstnance, tedy ještě před vznikem pracovního poměru, po něm požadovat, je rozhodující § 30 ZP. Ten rozsah údajů v odst. 2 popisuje jako údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se o neurčitý pojem, který je třeba vykládat jako údaje, které zaměstnavatel potřebuje k rozhodnutí o tom, zda uchazeče

⁹⁸ S přihlédnutím k čl. 2 odst. 3 a čl. 4 LZPS a čl. 8 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie.

⁹⁹ Provázanost předpisů je provedena prostřednictvím § 5 odst. 3 a § 10 ZOOÚ.

¹⁰⁰ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 48-49.

¹⁰¹ Např. ZamZ, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰² MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 56.

o zaměstnání přijme a uzavře s ním pracovní smlouvu¹⁰³. Jde tedy o všechny údaje nutné k tomu, aby zaměstnavatel nabídl pracovní místo uchazeči svobodně a prost omylu.

Je v zájmu uchazeče o pracovní místo, aby po něm zaměstnavatel nemohl požadovat jakékoli údaje. To ostatně podobně platí i za trvání pracovního poměru, kdy zaměstnavatel nesmí vyžadovat po zaměstnanci údaje, které by nesouvisely s pracovněprávním vztahem a výkonem práce. Zde je třeba zmínit § 316 odst. 4 ZP, který, jakožto limitující prvek k § 30 odst. 2 ZP obsahující obecný zákaz požadování údajů, které nesouvisejí s uzavřením smlouvy, demonstrativně vypočítává údaje, jež s výkonem práce bezprostředně nesouvisejí a zaměstnavatel je tak nesmí po zaměstnanci vyžadovat. Pokud zaměstnavatel nesmí takové informace po zaměstnanci požadovat za trvání pracovního poměru, je tak možné dovodit, že tím méně by mohl takové informace požadovat po uchazeči o pracovní místo v souvislosti s jednáním o uzavření pracovního poměru.¹⁰⁴ Demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nemůže vyžadovat, platí i pro účely § 30 odst. 2 ZP a stává se vodítkem pro to, které údaje při výběru zaměstnanců, a tedy před vznikem pracovního poměru, požadovat nelze.

§ 316 odst. 4 ZP potom stanoví, které informace od zaměstnance zaměstnavatel vyžadovat nesmí. Jsou to informace, které bezprostředně s výkonem práce nesouvisejí a nesouvisejí ani se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3 ZP. Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti.

¹⁰³ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 376, 377.

¹⁰⁴ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 135.

Tyto informace, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, jsou v rámci výčtu rozděleny na dvě skupiny. První z nich obsahuje taxativní výčet informací, které jsou zaměstnavateli zakázány požadovat absolutně. Jedná se o informace o uchazečově sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Tyto údaje nesmí zaměstnavatel požadovat za žádných okolností a v žádném případě.

Druhá skupina se týká informací, které sice nelze požadovat, ale tento zákaz může být prolomen. Jde o informace, které se týkají těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti. Tyto informace může zaměstnavatel vyžadovat podle § 316 odst. 4 ZP, pokud je po to dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, která má být vykonávána, a pokud je takový požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní předpis. Co se týče informace o těhotenství ženy v souvislosti s výběrovým řízením, takový požadavek by mohl být odůvodnitelný např. v případech, kdy by žena byla vybírána na práci, která je těhotným ženám zakázána¹⁰⁵. Rodinné a majetkové poměry a údaj o trestněprávní bezúhonnosti není možné požadovat jen tak od všech osob ve výběrovém řízení. Zaměstnavatel tyto informace může požadovat, pokud je to skutečně odůvodněno povahou práce na pracovní pozici, jíž by skutečně daný zaměstnanec potom v pracovním poměru vykonával, a zároveň musí být splněn požadavek přiměřenosti. Vždy se toto kritérium posuzuje v konkrétním případě s přihlédnutím ke všem konkrétním okolnostem.

Další informace, které zaměstnavatel o uchazeči ve výběrovém procesu požadovat nesmí, nalezneme v § 12 odst. 2 ZamZ. Jedná se údaje, které se týkají národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem¹⁰⁶, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Jak je v tomto ustanovení dále uvedeno, zaměstnavatel musí prokázat potřebnost požadovaného údaje, pokud o to uchazeč o zaměstnání požádá.

¹⁰⁵ Srov. § 238 odst. 1, 2 ZP.

¹⁰⁶ Tedy ADZ.

4.3 Zpracovávání údajů při výběru zaměstnanců

Zpracovávání osobních údajů je obecně definováno v § 4 písm. e) ZOOÚ. Zde je uvedeno, že zpracováváním se rozumí „jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováváním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.“ Z této definice vyplývá, že zpracovávání osobních údajů je možné mnoha způsoby.

Z hlediska pracovněprávních vztahů obecně, je rozsah činností zaměstnavatele, při nichž zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců, značný. Zpracování osobních údajů je z typologického hlediska možno trojím způsobem rozlišovat. První rozlišení je na:

1. zpracování osobních údajů v rámci vertikálních právních vztahů (i od nich odvozené) – v tomto případě, aby bylo možné ke zpracování údajů přistoupit, musí zde existovat jasné zákonné zmocnění, zákon musí alespoň ohraničovat rámec zpracování skrz vymezení účelu, příp. by měl určovat rozsah osobních údajů, které je možné zpracovat, alespoň prostřednictvím neurčitých právních pojmů, meze nastavené právními předpisy v tomto případě nelze překonat souhlasem subjektu orgánů;
2. zpracování osobních údajů v rámci horizontálních právních vztahů – v tomto případě je možné, aby byly osobní údaje zpracovány na základě souhlasu subjektu i k jiným účelům, než jsou ty, jež explicitně vyplývají z právních předpisů.¹⁰⁷

Dále můžeme zpracování osobních údajů rozdělit na:

1. obligatorní zpracování osobních údajů – jde o zpracování údajů, které je uloženo v právních předpisech, ten, komu je uloženo, se tak nemůže

¹⁰⁷ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 171.

rozhodnout, zda jej bude nebo nebude provádět, jedná se např. o zpracování osobních údajů pro účely personální a mzdové agendy;

2. fakultativní zpracování osobních údajů předdefinované právními předpisy – jde o zpracování osobních údajů, které není povinné, nicméně bude-li prováděno, má prostřednictvím právních předpisů alespoň z části stanovenou podobu, lze sem řadit např. osobní spis zaměstnance;
3. fakultativní zpracování osobních údajů nepředdefinované právními předpisy – jedná se o nepovinné zpracování osobních údajů, které není ani právními předpisy nijak předdefinované, právní předpis (ZOOÚ) pouze stanovuje, jak takové zpracování vypadat nesmí.¹⁰⁸

Třetí způsob dělení zpracování osobních údajů je na:

1. absolutně určité – jde o případ zpracování osobních údajů, které má předdefinovanou podobu, je po všech stránkách předvídané ZOOÚ a není zde možnost se od podoby stanovené právním předpisem odchýlit;
2. relativně určité – jedná se o zpracování osobních údajů, které z části má určenou podobu právními předpisy, ale nejsou v nich řešeny všechny otázky a nároky kladené ZOOÚ na toho, kdo osobní údaje zpracovává (např. otázka zabezpečení zpracovávaných osobních údajů či oba jejich uchování atd.);
3. absolutně neurčité – jde o zpracování osobních údajů, které nemá právními předpisy stanovenou konkrétní podobu, parametry zpracování se určují s přihlédnutím k limitům, které plynou zejména z ZOOÚ, pro takové zpracování se musí zvlášť hledat důvod uznaný právními předpisy (právní titul), lze sem řadit např. sledování zaměstnanců ve smyslu § 316 ZP (sledování prostřednictvím kamerového systému se záznamem, které zaměstnavateli není uloženo žádným zvláštním právním předpisem).¹⁰⁹

Jak je z uvedeného zřejmé, v případě pracovněprávních vztahů obecně je možné mnoho způsobů zpracování osobních údajů naznačených výše. A to také vzhledem

¹⁰⁸ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 171-172.

¹⁰⁹ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 172.

ke skutečnosti, že se zpracováním osobních údajů rozumí i např. jejich předání jinému subjektu nebo jejich uložení.

Z povahy věci vyplývá, že zaměstnavatel může určité osobní údaje zpracovávat již před vznikem pracovního poměru, tedy v průběhu výběrového procesu. Zásadním limitem pro jejich rozsah a kvalitu je, jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, § 30 ZP ve spojení s § 316 ZP a ZOOÚ. ZP tak v souladu s ZOOÚ zamezuje zaměstnavateli nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití.

Účelem shromáždění takových dat je nejprve výběr nejvhodnějšího zaměstnance. S tím souvisí otázka shromažďování údajů o úspěšných i neúspěšných uchazečích po skončení výběrového procesu. V literatuře se objevují dva názory. Jeden je takový, že by po výběru zaměstnance měl zaměstnavatel všechny zdroje údajů vrátit, příp. zničit a vyrozumět je o tom. V případě úspěšného uchazeče samozřejmě po opsání údajů nutných k trvání pracovního poměru. Druhý názor je takový, že by si naopak zaměstnavatel měl všechny údaje, které shromáždil ve výběrovém procesu ponechat, a to především z důvodu možné soudní pře, kdy by zaměstnavatel musel dokazovat, že při výběru nepostupoval diskriminačně¹¹⁰ a že vybral zaměstnance, jenž splňuje nejlépe stanovená kritéria. Doba možného uchování se pak rovná době promlčení žalobních nároků neúspěšných uchazečů. Promlčecí lhůta bude (pro případy žaloby podle § 10 ADZ) tříletá dle § 629 odst. 1 OZ.¹¹¹

V neposlední řadě je třeba zmínit, že ZOOÚ operuje s pojmy jako správce a zpracovatel osobních údajů. Zde bych ještě ráda osvětlila, co tyto pojmy podle ZOOÚ znamenají. Dle § 4 písm. j) je správce subjekt, který určí účel zpracování, prostředky zpracování, provádí ho a odpovídá za něj. Zpracováním potom může pověřit nebo zmocnit zpracovatele. A ten pak dle § 4 písm. k) osobní údaje zpracovává buď na základě zvláštního zákona, nebo právě na základě pověření od správce.

¹¹⁰ Případ, kdy by byl žalován neúspěšným uchazečem o zaměstnání podle § 10 ADZ.

¹¹¹ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 173, 377, 378.

4.3.1 Osobní spis

Základními možnostmi zpracovávání osobních údajů je zpracování automatizované – s pomocí výpočetní techniky – a zpracovávání jiným neautomatizovaným způsobem. Pro automatizované zpracování údajů je charakteristický elektronický nosič informací, pro neautomatizované zpracování lze pak jako charakteristický nosič označit papír, na kterém jsou osobní údaje a informace zaznamenány. Tyto papírové nosiče mohou mít různou formu. Nejčastěji se jedná o různé listiny, dotazníky a formuláře. Takové listiny, pokud je jich více a jsou shromažďovány za určitým účelem a se vztahem ke konkrétní osobě, tvoří soubor, jenž se obecně nazývá spis.¹¹²

Osobní spis vedený zaměstnavatelem¹¹³ je upraven ustanovením § 312 ZP. V odst. 1 je uvedeno oprávnění zaměstnavatele k vedení spisu. Toto ustanovení dále uvádí, kdo do osobního spisu může nahlížet. ZP ovšem nepodává žádnou definici takového osobního spisu. „Personální spis je však možné charakterizovat jako soubor zcela nebo částečně standardizovaných dokumentů odpovídající právním normám a zaznamenávající průběh a výsledky jednotlivých personálních činností“¹¹⁴

Osobní spis zaměstnance se zpravidla zakládá současně s přijetím zaměstnance na pracovní místo. Zaměstnavateli však nic nebrání v tom, aby součástí takového spisu byly také podklady, které získal v rámci výběrového procesu, tedy před vznikem pracovního poměru, v souladu s § 30 odst. 2 ZP a při respektování zákazu uvedeného v § 12 odst. 2 ZamZ.¹¹⁵

Zaměstnavatel si sám rozhoduje o tom, jaký druh materiálů a v jakém rozsahu bude evidovat. Musí ale samozřejmě dodržovat povinnosti, které mu ze zákona vyplývají. Je omezen jak ZP, kde je uvedeno, že osobní spis může obsahovat jen listiny, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, tak ZOOÚ, jenž

¹¹² BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 7, s. 9.

¹¹³ Nebo také personální spis.

¹¹⁴ BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 7, s. 10.

¹¹⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1225.

v § 5 odst. 1 písm. d) stanovuje povinnost správce shromažďovat údaje, které odpovídají stanovenému účelu, a to jen v nezbytném rozsahu k naplnění tohoto účelu.

Osobní spis zaměstnance obsahuje informace a údaje, které jsou pro zaměstnavatele nezbytné a které má zaměstnanec povinnost poskytnout zaměstnavateli z důvodu plnění jeho zákonných povinností. Základní informace bývají obsaženy v osobním dotazníku (viz podkapitulu 4.3.2). Součástí osobního spisu se pak stávají dokumenty, které osvědčují informace uvedené v osobním dotazníku a dokumenty, které s pracovním poměrem bezprostředně souvisejí¹¹⁶.

Osobní údaje, které zaměstnavatel o zaměstnanci zpracovává, lze rozdělit do tří skupin:

- 1) první skupinou jsou zaměstnancovy údaje¹¹⁷, které zaměstnavatel potřebuje k plnění jeho zákonných povinností, a proto má právo je vyžadovat;
- 2) do druhé skupiny patří údaje¹¹⁸, jež jsou pro zaměstnavatele důležité kvůli určitému účelu, o kterém musí být zaměstnanec informován, tyto údaje lze pak shromažďovat jen k tomuto účelu;
- 3) třetí skupinu tvoří údaje¹¹⁹, které zaměstnavatel nutně nepotřebuje, ale zaměstnanec je může dobrovolně poskytnout.¹²⁰

Pozornost by se měla věnovat také citlivým osobním údajům v osobním spisu, protože citlivé údaje jsou zvláštní kategorií osobních údajů. Jejich zpracovávání může zasáhnout do osobní integrity zaměstnance. Definici citlivého údaje nalezneme v § 4 písm. b) ZOOÚ, který stanoví, že „citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj

¹¹⁶ Např. životopis zaměstnance, doklady o dosaženém vzdělání, zápočtový list, přehled o praxi, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, pracovní smlouva apod.

¹¹⁷ Jedná se např. o jméno a příjmení, bydliště, datum narození, údaje o vzdělání.

¹¹⁸ Ty zahrnují např. číslo bankovního účtu či číslo občanského průkazu.

¹¹⁹ Sem patří např. číslo soukromého mobilního telefonu.

¹²⁰ BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 7, s. 11.

subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů“.

Zpracovávání citlivých údajů upravuje § 9 ZOOÚ. Z hlediska tématu práce je důležitý odst. d). Podle něj je možné citlivé údaje zpracovávat, jen pokud je to nutné pro dodržení povinností a práv, které správci vyplývají ze zvláštního zákona¹²¹ v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti. Zde je nutné připomenout ZP a jeho § 316 odst. 4, jenž vlastně také věnuje pozornost zpracovávání citlivých údajů, i když výčet v něm uvedený se zcela nekryje s výčtem citlivých osobních údajů podle ZOOÚ¹²².

Platí zde, že pokud zpracování některého z citlivých údajů nepředepisuje zaměstnavateli některý ze zvláštních zákonů, může tak činit jen se souhlasem zaměstnance. Tento souhlas je upraven v § 9 písm. a) ZOOÚ. Zde je zároveň uvedeno, že zaměstnanec musí být informován o účelu zpracování, komu souhlas vlastně dává a na jakou dobu. Správce musí být schopen po celou dobu zpracování prokázat, že souhlas zaměstnance opravdu existuje. Dále je zde stanoveno, že správce má povinnost předem subjekt údajů poučit o jeho právech podle § 12 a 21 ZOOÚ. Výslovný souhlas v tomto případě musí být zcela určitý a musí se vztahovat ke konkrétnímu citlivému osobnímu údaji.

Jak vyplývá z výše uvedeného, tak ale existují informace¹²³, které zaměstnavatel za žádných okolností požadovat nesmí. Takové informace nesmí požadovat, a tudíž ani zpracovávat a jakkoli s nimi disponovat, ani kdyby k tomu dal zaměstnanec souhlas.

4.3.2 Osobní dotazník

Za účelem výběru zaměstnance zaměstnavatel potřebuje zjistit údaje, na jejichž základě může vybrat toho nejvhodnějšího uchazeče na volné pracovní místo. U většiny

¹²¹ Tímto zvláštním zákonem je např. ZP nebo ZamZ.

¹²² Výčet v ZP není úplný a zároveň uvádí údaje, které dle definice uvedenou v § 4 písm. b) ZOOÚ citlivými údaji nejsou.

¹²³ Jedná se o informace uvedené v § 316 odst. 4 ZP o uchazečově sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

zaměstnavatelů proto k vlastnímu přijímacímu řízení patří předložení osobních dotazníků.

Z hlediska rozsahu informací, na které je možné se v osobním dotazníku zeptat, musíme rozlišit dvě situace. Jak již bylo popsáno výše, jiné informace je možné požadovat od uchazeče o zaměstnání¹²⁴ a jiné informace od zaměstnance¹²⁵. Rozlišujeme tedy informace, jež zaměstnavatel může požadovat ve výběrovém procesu a informace, které už může požadovat v souvislosti s uzavřením pracovního poměru s konkrétním uchazečem, tedy už ve fázi vlastního přijetí do zaměstnání v souvislosti se vznikem pracovního poměru.

Pokud už se tedy zaměstnavatel s konkrétním uchazečem dohodl na uzavření pracovního poměru a došlo ke shodě ohledně celého obsahu pracovní smlouvy, tak zaměstnavatel už může požadovat všechny ty údaje, které potřebuje pro účely personální a mzdové agendy. Stejně tak se může dožadovat i informací, na jejichž zjišťování prozatím právo neměl, protože jejich znalost nebyla nutná k tomu, aby se rozhodl, zda s daným uchazečem pracovní poměr uzavře nebo nikoli.

V žádném právním předpise není stanovena povinnost zjišťovat potřebné údaje pomocí osobního dotazníku, tudíž ani nikde není stanoven jeho vzor nebo obsah. Osobní dotazníky se však v praxi hojně využívají, slouží jako přehledná a jednotná forma k získání potřebných informací.

Osobní dotazník by měl obsahovat dotaz na:

- 1) základní anamnestické údaje uchazeče (např. jméno a příjmení, datum narození, adresa, telefonní číslo, e-mailová adresa, státní občanství atd.);
- 2) údaje o přípravě na povolání;
- 3) údaje o příp. dalším profesním vzdělávání (tedy o všech vzdělávacích příležitostech absolvovaných po prvním nástupu do zaměstnání);
- 4) údaje o průběhu předchozích zaměstnání;

¹²⁴ Dle § 30 odst. 2 ZP.

¹²⁵ Dle § 316 odst. 4 ZP.

5) ostatní údaje (např. zájmy, informace o trestní bezúhonnosti atd.).¹²⁶

Osobní dotazník dále zpravidla obsahuje prohlášení o pravdivosti údajů a závazek k nahlášení všech příp. změn.

Většina organizací používá alespoň dvou dotazníků. Mají připraveny stručný dotazník pro pracovní místa, která vyžadují nejnižší kvalifikaci, a jeden nebo více dotazníků pro místa, která vyžadují kvalifikaci vyšší.

4.3.3 Nakládání s rodným číslem

Velmi diskutovanou otázkou v této oblasti je problematika nakládání s rodným číslem. Používání rodného čísla není ZOOÚ nijak speciálně upraveno. Nejedná se ani o citlivý údaj dle § 4 písm. b) ZOOÚ. Rodné číslo je však jedinečný identifikátor fyzické osoby, které se - jako jeden z mála osobních údajů - během jejího života nemění. Proto se rodné číslo stalo identifikátorem v mnoha veřejných seznamech.

Z toho jsou ovšem zřejmé nevýhody rodného čísla jako jedinečného identifikátoru. Vzhledem ke značnému množství evidencí, do kterých je fyzická osoba v informačním světě zařazena, hrozí nebezpečí, že neoprávněným osobám kvůli nesprávnému nebo naopak záměrnému užití rodného čísla mohou být zpřístupněny informace, k nimž by se dostat neměly a nemohly.

Úpravu rodných čísel a nakládání s nimi nalezneme v zákoně č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a o rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZEO“). Ten v § 13 odst. 7 uvádí, že nakládat s rodným číslem, resp. užívat ho nebo rozhodovat o jeho využívání, může výlučně fyzická osoba, které bylo rodné číslo přiděleno, jakožto nositel rodného čísla, nebo její zákonný zástupce. Jinak je možné rodné číslo využívat jen v případech stanovených v § 13c odst. 1 ZEO. Podle něj „lze rodná čísla využívat jen (a) jde-li o činnost ministerstev, jiných správních úřadů, orgánů pověřených výkonem státní

¹²⁶ ŠLAPÁK, Č. T., PÁNEK, Z., KOTOUS, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, s. 44-46.

správy, soudů, vyplývající z jejich zákonem stanovené působnosti, nebo notářů pro potřebu vedení Centrální evidence závětí; (b) stanoví-li tak zvláštní zákon; nebo (c) se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce.“

Z hlediska výběrového procesu, tedy jednání před vznikem pracovního poměru, je rozhodující důvod pro možnost nakládání s rodným číslem písm. c). Pro vznik a trvání pracovního poměru potom přichází v úvahu i písm. b) s ohledem na pracovněprávní a mzdovou agendu. Toto nakládání je ovšem omezeno pouze na účely stanovené zvláštními právními předpisy.¹²⁷

4.4 Mlčenlivost

Jak vyplývá z uvedeného výše, zaměstnavatel disponuje řadou osobních údajů osob, ať už se jedná o uchazeče o zaměstnání nebo již samotného zaměstnance. Obecná povinnost mlčenlivosti ve vztahu k takovým údajům v ZP výslovně stanovena není. ZP obsahuje povinnost mlčenlivosti, která se vztahuje jen na omezený okruh zaměstnanců¹²⁸.

Co se týče povinnosti mlčenlivosti k informacím v osobním spisu, tedy i osobních údajů uchazečů o zaměstnání, není výslovně upravena. Přesto je nepřímou uvedena v § 312 odst. 2 ZP, kde je taxativně stanoveno, kdo do spisu může nahlížet. Z hlediska zaměstnavatele jde o vedoucí zaměstnance, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni.

¹²⁷ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 385.

¹²⁸ Jedná se o dvě skupiny zaměstnanců. První skupinu podle § 276 odst. 3 a 4 ZP tvoří členové odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborníci, které se zástupci zaměstnanců přizvou. Ti jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, jež jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné, přičemž „důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců“. Druhou skupinou jsou podle § 303 odst. 1 a 2 písm. b) ZP v podstatě zaměstnanci veřejné správy v širokém slova smyslu. Ti jsou mj. povinni „zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak“.

Zároveň je povinnost mlčenlivosti stanovena i v § 15 ZOOÚ. Toto ustanovení je pojato velmi široce¹²⁹. Nicméně při personální práci dochází ke zpracovávání osobních údajů podle ZOOÚ, tudíž má zaměstnavatel postavení správce osobních údajů, a proto je toto ustanovení přímo aplikovatelné i na zpracovávání údajů při výběrovém procesu a celkově na pracovněprávní vztahy.¹³⁰

¹²⁹ § 15 odst. 1 ZOOÚ stanoví, že „zaměstnanci správce nebo zpracovatele, jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, a další osoby, jež v rámci plnění zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji u správce nebo zpracovatele, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací.

¹³⁰ BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Poskytování osobních údajů o zaměstnancích. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 23.

5. Závěr

Tématem diplomové práce byly vybrané právní aspekty výběru zaměstnanců. Za vybrané právní aspekty byly určeny rovné zacházení a zákaz diskriminace a ochrana osobních údajů právě v souvislosti s výběrovým procesem. Tyto dvě oblasti spolu úzce souvisejí, a proto byly zpracovány v rámci jedné práce, aby bylo jednoduše možné pochopit celý jejich obsah a smysl.

Za cíl práce bylo stanoveno uvedení do problematiky výběrového řízení na volné pracovní místo a posléze popsání právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace a požadování osobních údajů a jejich následné zpracovávání, to vše před vznikem pracovněprávního vztahu.

Nejprve bylo v práci nutné popsat samotný výběr zaměstnanců, to především pro představu, jak takový výběr probíhá, jaké povinnosti je při něm třeba dodržovat a jaká práva mají obě strany tohoto procesu (tedy budoucí zaměstnavatel a uchazeč o zaměstnání). Zároveň zde byl nastíněn vývoj personálního řízení. Vzhledem k tomu, že k vyhledávání a získávání zaměstnanců slouží personální marketing, bylo v práci také nastíněno, čím vším se tento obor zabývá. Dále byly popsány základní metody výběru zaměstnanců pro lepší představu, kdy při něm může dojít k porušení zákazu rovného zacházení a k diskriminaci, příp. k porušení ochrany osobních údajů. V neposlední řadě byla uvedena právní úprava v ZP, která se zabývá právě výběrem zaměstnanců, ačkoli je opravdu jen nepatrná.

Jedná se o spojení oboru personalistiky a pracovního práva a této problematice jen v souvislosti s výběrem zaměstnanců, tedy procesem před vznikem pracovního poměru, není v právních předpisech dán moc velký prostor. ZP vychází ze zásady, že výběr zaměstnanců je plně v kompetenci zaměstnavatele. Toto právo mu vyplývá již z čl. 26 LZPS, a to jako právo podnikat. Dle Ústavního soudu¹³¹, jak již několikrát konstatoval, právo podnikat v sobě zahrnuje i volnost při vytváření svého pracovního kolektivu, a tak záleží jen na zaměstnavateli, jak hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký

¹³¹ Např. nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009.

tým zaměstnanců si kvůli tomu se sestaví. Zároveň mu k tomu ZP ale stanoví povinnosti a podmínky, které překročit nesmí. Domnívám se tedy, že právní úprava v ZP je v souvislosti s postupem před vznikem pracovního poměru dostatečná.

Následně byla zpracována problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace. Bylo osvětleno, co znamenají základní pojmy jako je rovnost a právě rovné zacházení a diskriminace. Byla popsána právní úprava této oblasti, jak česká, tak i mezinárodněprávní a právní úprava Evropské unie. Vzhledem k tomu, že v České republice nejsou ojedinělým jevem diskriminační nabídky zaměstnání, práce se jim proto věnovala podrobněji, a to především ze dvou nejvíce frekventovaných diskriminačních důvodů podle výzkumu veřejného ochránce práv. Jednalo se o pohlaví a věk. Dále bylo nutné také popsat, jaké možnosti mají ti, kdo si myslí, že byli diskriminováni, proto byla rozebrána právní úprava prostředků ochrany před diskriminací a byla nastíněna úloha veřejného ochránce práv v této oblasti. Nakonec zde byly uvedeny dva rozsudky Evropského soudního dvora, které se týkaly výběrového řízení a především diskriminace na základě věku.

Přístup k zaměstnání má pro každého jedince zásadní význam v jeho životě. Zaměstnání je samozřejmě zdroj obživy, ale je také činností, v níž se spousta z nás realizuje. Výběrovým řízením takový každý pracovněprávní vztah začíná, a pokud se již před vznikem tohoto vztahu osoba setká s diskriminačním jednáním od potenciálního zaměstnavatele, mohou tak být dotčeny jeho důstojnost a autonomie.

Téma a především náplň práce se mi zdá aktuální především z toho důvodu, že ze strany zaměstnavatele dochází k nedodržování zásady rovného zacházení, potažmo diskriminačnímu jednání neustále, a to jak se zaměstnanci, tak již s uchazeči o zaměstnání. S diskriminačním jednáním se často setkáváme již ve velmi rané fázi výběrového řízení, v diskriminačních nabídkách zaměstnání. Vždyť, jak vyplývá z výzkumu veřejného ochránce práv proběhlého v roce 2011, celých 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče o zaměstnání. Když jsem psala tuto práci, překvapilo mě, na kolik anket a diskuzí týkajících se diskriminačního jednání v rámci výběrového řízení jsem na internetu narazila. Ještě více mě však udivilo, kolik uchazečů o zaměstnání vnímá jednání potenciálních zaměstnavatelů jako diskriminační. Nemálo lidí na druhou stranu

ale ani nemusí vědět, kdy se organizace při této činnosti dopouští např. nepřímé diskriminace nebo třeba kdy se zaměstnavatelé ptají v rámci výběrového pohovoru na údaje, na něž se dotazovat nesmí. Vzhledem k tomu, že se výběrového řízení na určité pracovní místo zúčastní během života snad každý z nás, domnívám se, že je důležité, abychom tak znali svá práva a povinnosti dané právními předpisy v této oblasti. Považuji za nutné, aby každý věděl, jak se v situaci, kdy budou jeho práva v souvislosti s výběrovým procesem porušena, účinně bránit.

Potom se práce zabírala ochranou osobních údajů, a to především před vznikem pracovního poměru. Opět byla uvedena právní úprava této problematiky, mezinárodněprávní, právo Evropské unie a nakonec i česká úprava. Byly nastíněny možnosti zaměstnavatele, jaké údaje může od uchazeče o zaměstnání požadovat. Dále se práce zabývala zpracováváním osobních údajů a s tím souvisejícími konkrétními složkami tohoto zpracování. Jednalo se o osobní spis zaměstnance, osobní dotazník a nakládání s rodným číslem. Nakonec nebylo možné opominout ani povinnost mlčenlivosti právě v souvislosti s údaji, které takto byly shromážděny.

Pokud by zaměstnavatel od uchazeče o zaměstnání požadoval údaje, které nesmí, je možno se obrátit jak na oblastní inspektorát práce, tak také na Úřad pro ochranu osobních údajů. Je ovšem pravda, že oprávnění, která jsou právními předpisy těmto institucím dána za účelem kontroly dodržování právních předpisů, nejsou v praxi plně využívána. Instituce by měly více plnit svou kontrolní funkci a domnívám se, že je na místě důslednější postih zaměstnavatelů při zjištění jejich pochybení.

Jako určitý nedostatek v této oblasti se mi jeví, že v ZP není upravena povinnost mlčenlivosti přímo v souvislosti s osobním spisem. Jak již bylo v práci řečeno, osobní spis může být vytvořen již před vznikem pracovního poměru, tedy o uchazečích o zaměstnání. V ZP je sice stanoveno, kdo do spisu může nahlížet, z toho je pak dovozováno, že povinnost mlčenlivosti zde tak upravena je. Mlčenlivostí se však rozumí povinnost osob jednat takovým způsobem, aby se osobní údaje nedozvěděla třetí osoba, jež k tomu nemá oprávnění, což si nemyslím, že z omezené možnosti nahlížení do spisu přímo vyplývá.

V diplomové práci jsem se snažila seskupit právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů ještě před vznikem pracovního poměru v jedné práci, aby podávala komplexní pohled na tuto oblast. Domnívám se, že díky tomu byl cíl práce, tedy uvedení do problematiky výběrového procesu a popis právní úpravy dvou vybraných právních aspektů v souvislosti s ním, splněn.

Seznam nejčastěji použitých zkratek

ADZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.
LZPS	Listina základních práv a svobod, vyhlášená zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, republikovaná usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod.
MPHSK	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
MPOP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.
SD EU	Soudní dvůr Evropské unie.
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam použité literatury a zdrojů

Seznam použitých právních předpisů:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Listina základních práv a svobod, vyhlášená zákonem č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, republikovaná usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se mění Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a o rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který byl rozeslán do mezirezortního připomínkového řízení v únoru 2016.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, ve znění pozdějších předpisů.

Všeobecná deklaráce lidských práv.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením (č. 115).

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., Evropská sociální charta.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, ve znění pozdějších předpisů.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 115/2001 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracovávání dat.

Smlouva o Evropské unii.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Listina základních práv Evropské unie.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

Seznam použité literatury:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007, 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BOUČKOVÁ, P. a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, 79 s. Průvodce extra, 2009/4. ISBN 978-80-86140-57-5.

HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 504 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 256 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KUČEROVÁ, A. *Zákon o ochraně osobních údaj. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 536 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-226-0.

MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 1008 s. ISBN 978-80-7357-627-1.

ŠLAPÁK, Č. T., PÁNEK, Z., KOTOUS, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica No. 1. ISBN 80-85889-76-5.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMŠÍK, P., DUDA, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011, 266 s. ISBN 978-80-7375-556-0.

Seznam odborných článků:

BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Poskytování osobních údajů o zaměstnancích. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 22-25.

BÁRTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 7, s. 9-15.

JAKUBKA, J.: Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 9, s. 10-16.

JAKUBKA, J.: Osobní a osobnostní práva zaměstnanců. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 11, č. 12, s. 2-16.

Judikatura:

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, publikovaný pod č. 419/2006 Sb.

Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

Rozsudek SD EU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88.

Rozsudek SD EU ze dne 11. listopadu 1997, Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95.

Rozsudek SD EU ze dne 26. října 1999, Angela Maria Sirdar proti The Army Board a Secretary of State for Defence, C-273/97.

Rozsudek SD EU ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10.

Rozsudek SD EU ze dne 13. listopadu 2014, Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13.

Internetové zdroje:

Právní informační systém Beck Online.

Úřad pro ochranu osobních údajů k problémům z praxe č. 4/2002 – Používání rodného čísla. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/c-4-2002-pouzivani-rodneho-cisla/ds-2561/archiv=0&p1=2533>.

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf.

Resumé

Tématem této diplomové práce jsou vybrané právní aspekty výběru zaměstnanců. Výběrového řízení na nějaké pracovní místo se v průběhu života zúčastní snad každý z nás, proto je dobré znát všechna práva a povinnosti obou stran tohoto procesu, ať už se jedná o práva a povinnosti zaměstnavatele či uchazeče o zaměstnání.

Vybranými aspekty byly určeny rovné zacházení a zákaz diskriminace a ochrana osobních údajů, a to právě především v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru. Obě oblasti spolu úzce souvisejí, proto jsou popsány v rámci jedné práce, aby bylo jednoduše možné pochopit celý jejich obsah a smysl.

Práce je rozčleněna včetně úvodu a závěru do pěti kapitol. Druhá kapitola této práce se zabývá nejprve obecně výběrem zaměstnanců. Na začátku uvádí, jak se personální řízení vyvíjelo, dále popisuje, jak takové výběrové řízení probíhá, co mu předchází, jaké jsou možné metody výběru a jaké zásady by se při něm měli dodržovat.

Náplní třetí kapitoly je rovné zacházení a zákaz diskriminace při výběrovém procesu. Nejprve jsou popsány základní pojmy, jako jsou rovnost a právě rovné zacházení a zákaz diskriminace. Práce se zde dále věnuje právní úpravě v této oblasti. Konkrétněji se pak práce zaměřuje na diskriminační nabídky zaměstnání, a to ze dvou nejvíce zastoupených diskriminačních důvodů, jak vyplývá z výzkumu veřejného ochránce práv. Jedná se o pohlaví a věk. Dále jsou v této kapitole uvedeny prostředky ochrany před diskriminací a v neposlední řadě i dva rozsudky Soudního dvora Evropské unie, které se zabývají výběrovým řízením a především diskriminací uchazečů na základě věku.

Čtvrtá kapitola je soustředěna na ochranu osobních údajů při výběru zaměstnanců. Opět je zde uvedena relevantní právní úprava. Práce se zde soustředí na možnosti zaměstnavatele požadovat určité údaje ve výběrovém řízení a jejich zpracování. Blíže se práce zabývá osobním spisem, osobním dotazníkem a nakládáním s rodným číslem.

Diplomová práce se snaží především uvést do problematiky výběru zaměstnanců a následně popisuje právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů v souvislosti s výběrovým procesem, tedy před vznikem pracovněprávního vztahu.

Abstract

The topic of this thesis are selected legal aspects of the hiring of employees. During the lifetime, possibly every one of us experiences the selection process and therefore it is worth knowing all the rights and duties of both parties to the process, either rights and duties of an employer or a job applicant.

Particular aspects chosen are the equal treatment and the prohibition of discrimination and the protection of personal data and especially related to the proceedings before the commencement of the employment relationship. Both aspects are closely related to each other and therefore they are described in one work, so it is easier to understand the whole content and meaning of them.

The thesis is divided into five chapters, including the introduction and the conclusion. The second chapter of this work is dedicated firstly to the selection of employees in general. At the beginning it brings a description of the development of the human resource management, then it describes the process of the selection, what comes before it, what are the possible methods of selection and what principles ought to be adhered.

The third chapter is about equal treatment and the prohibition of discrimination during the selection process. Firstly, the fundamental terms are described such as equality and especially the equal treatment and the prohibition of discrimination. The description of legal framework of this area follows. In particular, the chapter then focuses on discriminatory job offers for the two most common discriminatory grounds, as results from the research of the Ombudsman's office. These are sex and age. Next, there are stated the means of protection against discrimination and, last but not least, also two judgements of the European Court of Justice, that examined the selection process and above all the discrimination of job applicants on the grounds of age.

The fourth chapter concentrates on the personal data protection during the selection process. Here again, the relevant legal framework is stated. The work focuses then on the possibility of the employer to require particular data during the selection

process and processing of such data. More closely, the work describes the personal file, the personal questionnaire and dealing with a personal identification number.

The aim of this thesis is to bring an introduction to the issue of the selection of employees and consequently to describe the legal framework of equal treatment and the prohibition of discrimination and the protection of personal data in relation to the selection process, thus before the commencement of the employment relationship.

Název práce v anglickém jazyce

Selected legal aspects of the hiring of employees

Klíčová slova

Výběr zaměstnanců

Diskriminace

Ochrana osobních údajů

Key words

Hiring of employees

Discrimination

Protection of personal data