

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Aneta Rejchrtová**

**Výběr uchazečů o zaměstnání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 17. 12. 2017

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 157 329 znaků včetně mezer.

.....  
Aneta Rejchrtová

V Praze dne 17. 12. 2017

Tímto bych velmi ráda poděkovala JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za jeho odborné vedení, čas, ochotu a cenné připomínky.

# Obsah

Úvod .....	1
1 Relevantní právní úprava .....	4
1.1 Ústavněprávní aspekty .....	4
1.2 Zákonná právní úprava .....	5
2 Postavení uchazeče o zaměstnání .....	13
3 Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace .....	16
3.1 Základní pojmy .....	16
3.1.1 Rovné zacházení .....	16
3.1.2 Diskriminace .....	19
3.2 Jednání, které je diskriminační a zakázané .....	21
3.2.1 Problematika věkové diskriminace .....	22
3.2.2 Problematika genderové diskriminace .....	25
3.2.3 Problematika znevýhodnění z hlediska trestněprávní bezúhonnosti....	27
3.2.4 Náhled do aktuálního stavu .....	31
3.3 Povolené podoby nerovného zacházení .....	42
4 Ochrana osobních údajů a zásahy do soukromí .....	47
4.1 Archivování životopisů .....	55
4.2 Ověřování informací potenciálním zaměstnavatelem .....	56
4.3 Využití dotazníků a psychologických testů .....	58
5 Další právní aspekty výběru uchazečů o zaměstnání .....	60
5.1 Výběrové řízení a způsob výběru zaměstnanců .....	60
5.2 Předšmluvní odpovědnost podle občanského zákoníku - poskytnutí nepravdivých údajů a nepoctivé jednání .....	61
5.3 Role původního zaměstnavatele .....	64
5.4 Příslib zaměstnání .....	65
5.5 Informační povinnost podle zákoníku práce .....	66
5.6 Vstupní lékařská prohlídka .....	67
5.7 Role Úřadu práce a agentur práce .....	68
5.8 Zaměstnávání osob mladších 18 let .....	73
6 Možnosti obrany .....	75
Závěr .....	79

Seznam zkratek .....	84
Seznam použitých zdrojů .....	85
Seznam objektů .....	93
Abstrakt .....	94
Abstract .....	95

## Úvod

Výběr uchazečů o zaměstnání je problematikou stále aktuální. Současná situace na trhu práce naznačuje, že je nedostatek pracovníků. Proto nehrozí, že by zaměstnavatelé nemuseli potenciální zaměstnance poptávat. Na druhé straně i uchazeči o zaměstnání mají zájem o to, nechat se zaměstnat a realizovat tak své právo na zaměstnání. Výběrem uchazečů o zaměstnání se zabývají především personalisté a HR oddělení. Pokud zaměstnavateli vznikne potřeba obsadit pracovní místa a případně i mít nové zaměstnance (pracovní místo lze obsadit i z vnitřních zdrojů), nezbyvá mu nic jiného, než na volná pracovní místa získat nejvhodnější zaměstnance. Je třeba popsat pracovní místa, určit, jaké požadavky jsou na uchazeče o zaměstnání kladeny. Pro rozšíření povědomí o tom, že zaměstnavatel hledá vhodné zaměstnance, lze využít například inzeráty, vývěsky zaměstnavatele, webové stránky zaměstnavatele, ale také webové portály zaměřené na nabídku a poptávku v oblasti trhu práce nebo spolupráci s Úřadem práce, popřípadě agenturami práce. Zaměstnavatel může pro proces výběru zaměstnance využít výběrové řízení, které může mít i několik kol. Od uchazečů o zaměstnání jsou obvykle vyžadovány jejich životopisy, popřípadě motivační dopisy, dále lze provést různé dotazníkové dotazování, pohovory, využít assessment centra, poptat se na reference. Získané informace zaměstnavatel zváží a na jejich základě se snaží vybrat nejvhodnějšího uchazeče. Pokud i uchazeč má nadále o dotyčnou práci zájem, může dojít k založení pracovněprávního vztahu a nástupu zaměstnance k výkonu práce.<sup>1</sup>

Při výběru uchazečů o zaměstnání se spojuje několik disciplín, svou roli hraje psychologie, personalistika a další. Ačkoli při výběru nových zaměstnanců tyto záležitosti hrají důležitou roli, nebylo by v pořádku považovat tento proces pouze za disciplínu mimoprávní. A na právní souvislosti, které je třeba respektovat, se tato práce zaměřuje. K procesu výběru potenciálních zaměstnanců přistupuje mnoho právních konsekvencí, z nichž patrně nejznatelnější je uplatnění zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Bylo by ovšem krátkozraké spojovat výběr uchazečů o zaměstnání

---

<sup>1</sup> ŘEZNÍČEK, Petr, KOREČKOVÁ, Šárka a kol. *Meritum Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 984 s. ISBN 978-80-7357-627-1.

pouze s antidiskriminační tematikou, i když právě na tuto oblast se tato práce zaměřuje nejvíce. Dalším významným tématem je i související problematika ochrany osobních údajů. Jelikož se s výběrem uchazeče o zaměstnání pojí více souvislostí, než by se na první pohled mohlo zdát, neměly by zůstat opomenuty ani záležitosti související s výběrem uchazečů o zaměstnání, proto je práce také zmiňuje.

Může v nabídce zaměstnání zaměstnavatel oslovit pouze jedno z pohlaví? Jaké jsou přípustné podoby nerovného zacházení v oblasti zaměstnávání? Jaká jsou specifika diskriminace z hlediska věku? Jaké osobní údaje uchazeče o zaměstnání je potenciální zaměstnavatel oprávněn zpracovávat? Co se děje v případě nepoctivého jednání před vznikem pracovního poměru? Jaká je role původního zaměstnavatele v procesu výběru zaměstnanců? Jak se může uchazeč o zaměstnání, který se cítí poškozený, bránit? Na tyto a i další otázky se tato práce bude snažit průběžně odpovědět.

Cílem práce je přiblížení postavení uchazeče o zaměstnání jako slabší smluvní strany, nastínění problematiky diskriminace uchazečů o zaměstnání a zároveň poodhalení současného stavu v oblasti nabídek zaměstnání, přiblížení problematiky ochrany osobních údajů, a to i v souvislosti s rozvojem informačních technologií a nastínění rozsáhlosti souvislostí pojících se s procesem výběru uchazeče o zaměstnání.

Tomu odpovídá i struktura této práce, nejprve je přiblíženo postavení uchazeče o zaměstnání, poté je rozebrána problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace uchazeče o zaměstnání a ochrana jeho osobních údajů, navazují další souvislosti a na závěr jsou naznačeny možnosti obrany při porušení práv uchazeče o zaměstnání (a v určitých případech i potenciálního zaměstnavatele). Vzhledem k tomuto zaměření se práce nezabývá specifiky výběru zaměstnanců, které jsou na zaměstnavatele kladeny zvláštními právními předpisy (např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě).

Pro zpracování této práce bylo užito studium odborné literatury a dalších pramenů, příslušných právních předpisů a také menší vlastní průzkum autorky, který se týkal diskriminačních nabídek zaměstnání, přičemž tyto nabídky byly autorkou zdokumentovány.

Ústředním pojmem této práce bezesporu je „uchazeč o zaměstnání“. Ustanovení § 24 zákona o zaměstnanosti obsahuje pro účely „zprostředkování zaměstnání Úřadu práce“ legální definici pojmu „uchazeč o zaměstnání“. Podle ní je uchazečem o zaměstnání „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného

*zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.*<sup>2</sup> Tato definice však není rozhodnou pro účel této práce. Je mimo jiné zakotvena ve veřejnoprávním předpise, kdežto tato práce se věnuje výběru uchazečů o zaměstnání převážně z hlediska soukromoprávního, i když i do něho se promítají veřejnoprávní prvky a požadavky. Proto, pro účel této práce, lze chápat uchazeče o zaměstnání, jako fyzickou osobu, která má zájem o výkon závislé práce a o založení pracovněprávního vztahu u konkrétního zaměstnavatele.

Výběr potenciálních zaměstnanců, tedy fyzických osob, které projevíli zájem o zaměstnání nebo by dle zaměstnavatele byli vhodní pro obsazení volného pracovního místa, pak provádí potenciální zaměstnavatel, jenž má zájem na tom, aby jako zaměstnavatel vybral pro pracovní místo takovou fyzickou osobu, která splňuje požadavky související s pracovním místem, které má být obsazeno. Za zaměstnavatele jsou pro účely této práce považováni primárně zaměstnavatelé podle zákoníku práce, jak již bylo řečeno, práce se nezabývá specifiky služebních vztahů dle zákona o státní službě.

Pro založení pracovního poměru, uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod konaných mimo pracovní poměr pak práce používá pojem „založení pracovněprávního vztahu“.

---

<sup>2</sup> § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



# 1 Relevantní právní úprava

Ačkoli je téma výběru uchazečů o zaměstnání otázkou také personalistickou, existuje právní úprava, která se této oblasti týká. Samozřejmě zde lze nalézt základy upravené na mezinárodní úrovni a právem Evropské unie. Velká pozornost je na těchto úrovních věnována boji proti diskriminaci. Z mezinárodních úmluv lze zmínit například Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen a Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, předpisů práva EU pak například Směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. února 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ a Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, přičemž tyto a i další směrnice pak reflektují právní předpisy na národní úrovni, například antidiskriminační zákon.<sup>3</sup>

V následujících řádcích se jedná o jakousi stručnou rešerši nejdůležitějších zákonů či jejich ustanovení, neboť práce se zaměřuje především na vybrané záležitosti související s jejich aplikací. Detailnější rozbor jednotlivých problematik probíhá až v dalších kapitolách.

## 1.1 Ústavněprávní aspekty

Jelikož je Česká republika demokratickým právním státem, patří k základním zásadám i princip rovnosti. Od ustanovení čl. 1 Ústavy a čl. 3 odst.1 Listiny se pak odvíjí zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, což výrazně ovlivňuje výběr uchazečů o zaměstnání. Listina zaručuje svobodu a rovnost v důstojnosti stejně jako v právech. Základní práva a svobody jsou zaručeny všem, nelze je přiznávat odlišně na

---

<sup>3</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 10 - 11. ISBN 978-80-905682-1-1.

základě barvy pleti, víry, pohlaví a podobně. Tuto zásadu pak rozvíjí například antidiskriminační zákon nebo zákoník práce ve svém ustanovení § 16.<sup>4</sup>

Důležitým základním právem, které Listina základních práv a svobod také zakotvuje a vztahuje se k tématu, je právo na práci (ustanovení čl. 26 Listiny). Je právem fyzických osob, které pracovat chtějí, mohou a ucházejí se o práci. „*Toto právo zahrnuje zaměstnání v pracovním vztahu, zprostředkování zaměstnání a dalších služeb stanovených zákonem.*“<sup>5</sup> Od práva na zaměstnání se pak přirozeně odvíjí i ustanovení zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a dalších předpisů. Například v ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti se hovoří o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

## 1.2 Zákonná právní úprava

Zákonnou právní úpravu obsahuje několik právních předpisů, které se týkají různých oblastí týkající se výběru uchazečů o zaměstnání. Především jsou jimi zákoník práce v problematice postupu před vznikem pracovního poměru, zákon o zaměstnanosti v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a podobně, antidiskriminační zákon v oblasti práva nebýt diskriminován a zákon o ochraně osobních údajů v souvislosti s ochranou uchazečových údajů. Z hlediska postihů ze strany státu se jeví podstatným ale i zákon o inspekci práce. Nicméně souvislost by se dala nalézt i u několika dalších zákonů, jimž ale není vzhledem k zaměření práce věnována taková pozornost (například souvislost se zákonem č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv). Nyní práce, především na základě studia příslušných vybraných zákonů, přiblíží, která ustanovení se tématu týkají, ale je třeba upozornit, že tato část práce má spíše přehledový charakter.

---

<sup>4</sup> Tamtéž, s. 9.

<sup>5</sup> MPSV. Právo na zaměstnání. *Slovník sociálního zabezpečení* [online]. 2017 [vid. 2017-09-29]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pravo-na-zamestnani.html>.

### **Zákoník práce:**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je důležitým právním předpisem odvětví pracovního práva a obsahuje mimo jiné také právní úpravu vztahující se k výběru uchazečů o zaměstnání. Podstatná jsou zejména ustanovení § 16, § 30 - 32 a § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Lze shrnout, že z výše uvedených ustanovení vyplývá následující:

- 1) Vzhledem k tomu, že pokud se určité příkoří nemá dít zaměstnancům, nemělo by se dít ani uchazečům o zaměstnání<sup>6</sup>, nemělo by ve vztahu k uchazečům o zaměstnání docházet k jakékoli diskriminaci. V ustanovení § 16 odst. 3 lze také nalézt odkaz na antidiskriminační zákon.
- 2) Výběr zaměstnanců je v zásadě záležitostí zaměstnavatele, neboť on může klást různé nároky na uchazeče, které se týkají kvalifikace, zvláštních schopností a dalších nutných předpokladů.
- 3) Zvláštní právní předpis ale může stanovit rozdílný postup.
- 4) Zvláštní právní předpisy také mohou stanovit pro výkon určitého zaměstnání zvláštní předpoklady.
- 5) Při jednáních před založením pracovněprávního vztahu může potenciální zaměstnavatel od uchazeče či jiných osob vyžadovat pouze údaje bezprostředně související se založením pracovněprávního vztahu. Zákoník práce tímto zmocňuje potenciálního zaměstnavatele ke zjišťování dotyčných údajů.
- 6) Existuje povinnost zaměstnavatele informovat potenciálního zaměstnance o jeho právech a povinnostech, které by pro něho ze založení pracovněprávního vztahu plynuly, a to ještě před jeho založením.
- 7) Existuje povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem (tím je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách).

---

<sup>6</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 189 – 190. ISBN 978-80-7400-290-8.

- 8) Výčet „zakázaných otázek“ v § 316 odst. 4 zákoníku práce, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců, potažmo i uchazečů o zaměstnání<sup>7</sup>, vyžadovat, je demonstrativní. Ustanovení § 316 odst. 4 má povahu generálního ustanovení<sup>8</sup>.

Dále je třeba upozornit na to, že podle § 77 odst. 2 zákoníku práce se úprava týkající se práce konané v pracovním poměru, až na výjimky, vztahuje i na práci konanou na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. To je důležité pro tuto práci, neboť většina problematik se tedy bude vztahovat například i na uchazeče o práci, která má být vykonávána na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr.

Na závěr lze dodat, že k zákoníku práce subsidiárně působí občanský zákoník (viz § 4 zákoníku práce). To může mít podstatný vliv například při předmluvní odpovědnosti, náhradách újmy nebo u příslibu zaměstnání.

#### **Antidiskriminační zákon:**

Z hlediska zákazu diskriminace a práva na rovné zacházení je zásadní zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

- 1) Pro účel tohoto zákona se jako právo nebýt diskriminován rozumí „*právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon*“<sup>9</sup>. Tedy pouze z těchto důvodů.
- 2) Pracuje s pojmy jako diskriminace přímá a nepřímá, které i definuje.
- 3) Obsahuje výčet diskriminačních důvodů, stejně jako stanovuje, jaké podoby rozdílného zacházení jsou přípustné.
- 4) Pro případ porušení práva na rovné zacházení antidiskriminační zákon předpokládá možnost obrany. V této souvislosti lze upozornit na změnu

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 189 – 190. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>8</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 381. ISBN 978-80-7478-139-1.

<sup>9</sup> § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

občanského soudního řádu spočívající v ustanovení § 133a občanského soudního řádu, které přenáší důkazní břemeno na žalovaného.

V souvislosti s antidiskriminačním zákonem je vhodné upozornit též na téma ochrany osobnosti. Listinou zaručené právo na nedotknutelnost osoby zakotvené v čl. 7 odst. 1 rozvíjí podstatným způsobem občanský zákoník a dalo by se hovořit o tom, že antidiskriminační zákon je k občanskému zákoníku ve vztahu speciality. Jelikož antidiskriminační zákon pracuje s diskriminačními důvody taxativně<sup>10</sup>, lze u případů, o kterých antidiskriminační zákon jako o diskriminaci nehovoří nebo u kterých by se diskriminace nedala prokázat, uvažovat o možnostech ochrany, které umožňují občanský zákoník v ustanovení § 81 a násl. Zde občanský zákoník pamatuje například na neoprávněné zásahy do soukromí.

#### **Zákon o zaměstnanosti:**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, má význam k tématu z několika důvodů:

- 1) Zakotvuje právo na rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání a odkazuje na antidiskriminační zákon (§ 4 odst. 1, 2 zákona o zaměstnanosti).
- 2) Definiuje právo na zaměstnání (ustanovení §§ 10 – 12 zákona o zaměstnanosti). Zaměstnavatel nesmí při vybírání uchazečů o zaměstnání zohledňovat informace mající diskriminační charakter.
- 3) Opět lze nalézt výčet informací, které zaměstnavatel nemá požadovat (§ 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).
- 4) Upravuje možnosti zprostředkování zaměstnání Úřadem práce a agenturami práce (ustanovení §§ 14 a násl. zákona o zaměstnanosti).
- 5) Věnuje zvláštní pozornost zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ustanovení §§ 67 a násl. zákona o zaměstnanosti).
- 6) Obsahuje právní úpravu zaměstnávání cizinců (ustanovení §§ 85 a násl. zákona o zaměstnanosti).

---

<sup>10</sup> KOLDINSKÁ, K. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 178. ISBN 978-80-7400-618-0.

- 7) Zavádí institut společensky účelného pracovního místa, které má pomoci zaměstnat osoby, jimž nelze jinak obstarat pracovní uplatnění (ustanovení §§ 113 a násl. zákona o zaměstnanosti).
- 8) Věnuje se kontrolní činnosti správních úřadů (ustanovení §§ 125 a násl. zákona o zaměstnanosti) a vymezuje v ustanovení §§ 139 a násl. skutkové podstaty přestupků, mimo jiné i na úseku diskriminace.

Je však třeba mít na paměti, že zákon o zaměstnanosti je veřejnoprávním předpisem a pravidla stanovená tímto zákonem jsou myšlena pro účely tohoto zákona a pro vztahy účastníků, které vznikly podle něj. Není možné rozšiřování jeho působnosti na soukromoprávní poměry. Zákon o zaměstnanosti bude platit například pro situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne pro nalezení vhodného zaměstnance využít pomoci Úřadu práce.

### **Zákon o inspekci práce:**

Pro kontrolní činnost Státního úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů je zásadní zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, neboť je zakotvuje a je zde stanovena jejich působnost a příslušnost.

- 1) Státní úřad inspekce práce a jeho inspektoráty kontrolují, zda zaměstnavatelé dodržují povinnosti vůči zaměstnancům, které jim ukládají právní předpisy (§ 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce).
- 2) Stanovuje například, čím se zaměstnavatel dopustí přestupku na úseku rovného zacházení nebo ochrany soukromí a osobních práv.

V tomto zákoně se ale hovoří pouze o zaměstnancích, nikoli uchazečích o zaměstnání, což vzhledem k zásadě enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí představuje problém. Nicméně *„inspektoři zasahují i v případech, kdy lidé práci teprve hledají, ale narazí na to, že inzerát je sepsán natolik diskriminačně, že na něj nemohou reagovat. Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se přitom uplatňují nejen přímo na pracovišti, ale i u uchazečů o zaměstnání.“*<sup>11</sup> Kontrolní činnost tak lze konat

---

<sup>11</sup> HABÁŇ, Petr. „Přijmeme ženu s odrostlými dětmi.“ Inspektoři práce kontrolují dodržování zákazu diskriminace. *MPSV.CZ* [online]. 2017 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/30287>.

na základě zákona o zaměstnanosti, nikoli zákona o inspekci práce.<sup>12</sup> Uchazeče o zaměstnání je třeba považovat za slabší smluvní stranu, a pokud je chráněn zaměstnanec, tím spíš by měl být chráněn i teprve uchazeč o zaměstnání. De lege ferenda by proto bylo vhodné zakotvení v zákoně o inspekci práce uchazeče o zaměstnání jako osoby, jíž má být poskytována ochrana na úseku rovného zacházení a ochrany soukromí na stejné úrovni, jako zaměstnanci, a vymezení skutkových podstat vztahujících se k uchazeči o zaměstnání.

### **Zákon o ochraně osobních údajů:**

*„Ochranu před jednorázovými, resp. nesystematickými zásahy do soukromí jednotlivce upravuje především § 81 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v rámci institutu ochrany osobnosti. Občanský zákoník rovněž upravuje právo dotčené fyzické osoby domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu do osobnostních práv upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek, a také právo domáhat se náhrady škody a nemajetkové újmy. Pokud někdo s projevy osobní povahy či jinými informacemi týkajícími se určené nebo určitelné fyzické osoby systematicky provádí nějakou operaci nebo soustavu operací, potom již jde o zpracování osobních údajů a dostáváme se do režimu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Tento zákon provádí další základní lidské právo stanovené v čl. 10 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, tedy právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě, které je nedílnou součástí práva na ochranu soukromí.“<sup>13</sup>*

Zaměstnavatelé jsou povinni dbát na ochranu osobních údajů uchazečů o zaměstnání, proto musí postupovat v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který reflektuje evropské právo.

---

<sup>12</sup> ŠTEFKO, M. in STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr a ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 111. ISBN 978-80-7478-931-1.

<sup>13</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. *ÚOOÚ* [online]. 2014 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/stanovisko%2Dc%2D6%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dpri%2Dzpracovan i%2Dosobnich%2Dudaju/d-1519/p1=1099>.

- 1) Ústředním správním úřadem v této oblasti zákon je Úřad pro ochranu osobních údajů.
- 2) Zákon definuje několik pojmů, jako například osobní údaj, subjekt údajů, shromažďování osobních údajů a další. (Potenciální) zaměstnavatel pak vystupuje jako správce a zpracovatel osobních údajů, přičemž je povinen dodržovat povinnosti podle ustanovení §§ 5 a násl. zákona o ochraně osobních údajů.
- 3) V ustanoveních §§ 44 a násl. zákona o ochraně osobních údajů jsou vymezeny správní delikty, jichž se zaměstnavatelé mohou při nesplnění svých povinností dopustit.

Je třeba však upozornit na skutečnost, že dne 25. května 2018 nabyde účinnosti již platné obecné nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně osobních údajů. To nahradí zákon o ochraně osobních údajů a zavede určité změny oproti tomuto zákonu.<sup>14</sup> V rámci procesu adaptace tohoto nařízení do českého právního řádu se počítá s přijetím nového zákona o zpracování osobních údajů.<sup>15</sup>

### **Zvláštní právní úpravy**

Ne vždy zaměstnavatel může plně aplikovat zásadu, že výběr zaměstnanců je v jeho kompetenci. V určitých případech je omezen, kromě jiného, i zvláštními právními předpisy, které kladou na potenciální zaměstnance zvláštní nároky, bez jejichž splnění by případná pracovní smlouva zavazovala k plnění od počátku nemožnému, a byla by proto absolutně neplatná (to nevylučuje možnost uzavřít například pracovní smlouvu s odkládací podmínkou).

- 1) Těmito zvláštními právními předpisy jsou například zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované

---

<sup>14</sup> Více např. BEDNÁŘ, Marek. Nové obecné nařízení o ochraně osobních údajů – čas zahájit přípravy. *epravo.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-07-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nove-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-cas-zahajit-pripravy-104308.html>.

<sup>15</sup> Více např. KRŽIŽOVÁ, Veronika a KADLECOVÁ, Gabriela. K návrhu zákona o zpracování osobních údajů. *epravo.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-10-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-navrhu-zakona-o-zpracovani-osobnich-udaju-106415.html>.



způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky (lustrační zákon), zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

- 2) Dále nelze například přijmout na pracovní místo řidiče fyzickou osobu, která nemá příslušné řidičské oprávnění podle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> KOTTNAUER, Antonín, HUBÁLEK, Michal a ZAMBOJ, Ladislav. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014.s. 130 - 131. ISBN 978-80-7502-038-3; HŮRKA, P. a JAKUBKA, J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 132 - 134. ISBN 978-80-7380-540-1.

## 2 Postavení uchazeče o zaměstnání

Uchazeče o zaměstnání je třeba rozlišovat od zaměstnance. Například ale právní úprava informací, které zaměstnavatel nemůže od zaměstnance požadovat nacházející se v ustanovení § 316 odst. 4, se bude vztahovat i na uchazeče o zaměstnání, a to vzhledem k argumentu a maiori ad minus - pokud je zaměstnavatel nemá zjišťovat od zaměstnance, tím spíše je nelze požadovat od uchazeče o zaměstnání<sup>17</sup>. Důležité ovšem také je, že uchazeč o zaměstnání je slabší stranou, což konstatoval i Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. I ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017. V ústavní stížnosti se jednalo o následující. Uchazeč o zaměstnání se prostřednictvím nabídky Úřadu práce dozvěděl o tom, že dotyčný zaměstnavatel poptává zaměstnance na pozici svářeč-zámečnick. Stěžovatel o toto pracovní místo projevil zájem a v rámci fáze výběru zaměstnance byl stěžovateli zadán pracovní úkol, aby si práci vyzkoušel. Během této zkoušky, aniž by byla uzavřena pracovní smlouva či dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr, si stěžovatel přivodil vážný úraz, který měl za následek mimo jiné amputaci několika prstů a snížení pracovní schopnosti nejméně o 70 %. Případ měl i trestněprávní, správněprávní a občanskoprávní souvislosti. V souvislosti s tématem práce jsou však podstatné pracovněprávní konsekvence. Stěžovatel v žalobě tvrdil, že s ním byl konkludentně uzavřen pracovní poměr, popřípadě došlo k faktickému pracovnímu poměru. Vedlejší účastník (potenciální zaměstnavatel) naopak tvrdil, že se jednalo o součást pracovního pohovoru, vedlejší účastník údajně neměl v úmyslu s uchazečem uzavřít pracovní poměr, není odpovědný za jeho úraz a úraz si uchazeč přivodil úmyslně, aby se finančně obohatil. Jevilo se problematické určit, zda pracovněprávní vztah existoval, či nikoli a zda byl úraz pracovním úrazem, či nikoli. *„Nálezací soud situaci posoudil jako přijímací řízení ve smyslu § 31 zák. práce a uzavřel, že stěžovateli tedy nebyla přidělena práce jako zaměstnanci, ale jako uchazeči o zaměstnání, z čehož plyne, že jeho práci „nelze považovat za výkon práce ve smyslu zákoníku práce.“ Podle soudu se taktéž nejednalo o zaměstnávání „načerno“, jelikož dobu dvou až tří dnů „soud nepovažuje za tak dlouhou dobu, aby bylo možno hovořit o tzv. černém*

---

<sup>17</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 189 – 190. ISBN 978-80-7400-290-8.

zaměstnávání.“<sup>18</sup> Ústavní soud však zastal jiný názor než soud nalézací, odvolací a dovolací. I kdyby pracovněprávní vztah nevznikl (v otázce vzniku pracovněprávního vztahu však Ústavní soud také nedal soudům za pravdu), je uchazeče o zaměstnání totiž především nutné považovat za slabší smluvní stranu. V odůvodnění nálezu Ústavní soud situaci srozumitelně osvětluje. „*Ústavní zásada ochrany zaměstnance jako slabší strany je vyjádřena mimo jiné v § 18 zák. práce, který stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější, a v ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce, podle kterého nemůže být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám. Z ustanovení § 20 odst. 1 zák. práce dále plyne, že „nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“ Na právní jednání zakládající základní pracovněprávní vztah se tedy i přes nedodržení písemné formy hledí jako na právní jednání platné a základní pracovněprávní vztah z něho vzniklý je taktéž nutno považovat za existující; strany tohoto vztahu mají stejná práva a povinnosti jako strany pracovněprávního vztahu založeného bezvadným právním jednáním (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2444/2013 ze dne 24. 3. 2015). ... Ústavní soud v této souvislosti zdůrazňuje, že právní řád České republiky nezná pojem „práce na zkoušku“. Naopak, z ustanovení právních předpisů plyne pro zaměstnavatele povinnost regulovat svůj právní vztah se zaměstnancem písemně, a to bez ohledu na to, zda jde o pracovní smlouvu (§ 34 odst. 2 zák. práce) nebo o dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (§ 77 odst. 1 zák. práce). Jestliže zaměstnavatel umožní výkon závislé práce bez uzavření pracovní smlouvy či dohody, jedná se o výkon nelegální práce, a tedy o přeštek dle § 139 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo správní delikt dle § 140 odst. 1 písm. c) téhož zákona. Jestliže zaměstnavatel takovou smlouvu či dohodu uzavře, avšak nikoliv písemně, jedná se o přeštek dle § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo o správní delikt dle § 25 odst. 1*

---

<sup>18</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I ÚS 615/17 [online]. [vid. 2017-09-26]  
Dostupné z:  
[https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvcvi/Publikovane\\_nalezky/2017/I\\_US\\_615\\_17\\_an.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvcvi/Publikovane_nalezky/2017/I_US_615_17_an.pdf).

*písm. b) téhož zákona. V případě ústního či konkludentního uzavření pracovní smlouvy či dohody však přesto mezi stranami takového jednání vzniká platný pracovněprávní vztah.*<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Tamtéž.

### **3 Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace**

Téma možné diskriminace určitých skupin uchazečů o zaměstnání nepochybně výrazně ovlivňuje celou oblast výběru uchazečů o zaměstnání. Pokud by lidé měli jmenovat nějaký právní problém spjatý s vybíráním zaměstnanců, pravděpodobně by uvedli antidiskriminační problematiku.

#### **3.1 Základní pojmy**

Pro lepší pochopení smyslu antidiskriminačních pravidel je nejprve nutné osvětlit několik pojmů, jako jsou především rovné zacházení a diskriminace. K nim se samozřejmě vážou další pojmy, jako například rovnost, rovnost příležitostí, pozitivní opatření nebo rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou. Lze zdůraznit, že v souladu s právními předpisy obsahujícími zákaz diskriminace, především antidiskriminačním zákonem, musí být ve vztahu ke všem uchazečům o zaměstnání dodržena zásada rovného zacházení a zakazuje se jakákoli podoba diskriminace při realizování práva na zaměstnání.

##### **3.1.1 Rovné zacházení**

Rovné zacházení nepochybně souvisí s obecnějším pojmem rovnost. S principem rovnosti filozofové pracují již od dob antiky. V modernějších dějinách byl důležitým milníkem rok 1783, kdy byla ve Francii vydána Deklarace práv člověka a občana. Pojetí rovnosti lze dělit na formální a materiální. U formální rovnosti je koncept založen na tom, že *„spravedlivě znamená všem stejně“* a *„nepřihlíží se k rozdílům, které mezi lidmi existují, ať už jsou dány jejich sociálním původem,*

*fyziologickými dispozicemi atd.*<sup>20</sup>. Oproti tomu pojetí materiální rovnosti vyznívá o něco více spravedlivě, protože více reflektuje opravdovou situaci, v níž se člověk nachází. K materiální rovnosti se proto dále vztahují pojmy jako rovnost příležitostí a pozitivní opatření. Pro rovnost příležitostí je typické, že všichni mají mít stejnou startovní pozici a usiluje se o eliminaci znevýhodňujících překážek. To se často neobejde bez podpory vlády či obecněji veřejné moci. Existuje také souvislost s „rovností výsledků“, u které se dbá na „*spravedlivější rozdělení konečných výhod*“<sup>21</sup>. Rovnost příležitostí lze chápat jako typ pozitivního opatření. Pozitivním opatřením se obecně myslí „*úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci*“<sup>22</sup>. Jeho smysl pochází z faktu, že ačkoli si lidé mají být rovni, absolutní rovnost není možná. To vychází z různých dispozic člověka. Proto se za účelem vyrovnání těchto faktických rozdílů přistupuje k různým pozitivním opatřením. Opakem pozitivního opatření, jehož podstata tkví ve zvýhodnění, by byla diskriminace, jejíž podstatou je znevýhodnění na základě rozlišování. „*Předpokladem pro uplatnění pozitivních opatření je existence znevýhodnění u určité skupiny osob, ať už pramení z historie či ze stereotypů, které o určité skupině osob existují ve společnosti.*“<sup>23</sup> Díky uplatnění pozitivních opatření ovšem nedochází pouze k vyrovnávání znevýhodnění a zvýšení materiální rovnosti, ale také větší diverzitě na pracovišti, což může mít pozitivní vliv na pracovní kolektiv.<sup>24</sup> Lze dodat, že pozitivní opatření se dělí například podle podoby na měkkí – preference a tvrdší – kvóty. „*Preferencí je zvýhodnění pro příslušnost k určité skupině. V případě výběru mezi dvěma stejně kvalifikovanými jedinci bude upřednostněn ten, který je příslušníkem znevýhodněné skupiny. Kvóta*

---

<sup>20</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 42. ISBN 978-80-7380-6.

<sup>21</sup> Tamtéž, s. 44.

<sup>22</sup> Tamtéž, s. 44.

<sup>23</sup> DVORÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 27. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>24</sup> BOUČKOVÁ P. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 322. ISBN 978-80-7400-618-0.

znamena vyhrazení určitého počtu míst příslušníkům znevýhodněné skupiny.“<sup>25</sup> Zavedení kvót však působí již ze své povahy poněkud uměle, proto by s nimi mělo být nakládáno opatrně. Odpůrce kvót lze nalézt například i mezi členy údajně znevýhodněných skupin, například mezi ženami v oblasti IT.<sup>26</sup>

Samotný pojem rovné zacházení pak nejdříve začalo používat komunitární právo. Právo na rovné zacházení lze chápat jako pozitivně vyjádřené právo nebýt diskriminován. „*Jako právo na rovné zacházení, resp. jako právo na rovnoprávnost, se v pracovním právu projevuje ústavní princip rovnosti před zákonem. Právo na rovné zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů realizuje zákoník práce zákazem přímé i nepřímé diskriminace.*“<sup>27</sup> Podle § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona za „*zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí*“.

Podle § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona jsou zaměstnavatelé povinni „*ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2*“. Na základě § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona se předpokládá, že zaměstnavatel přijme opatření, „*kteřá jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat*“. Toto ustanovení je však značně nejednoznačné, neboť není jasné, jakým způsobem zaměstnavatelé mají zajišťovat rovné zacházení v souvislosti s přístupem k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti. Tuto oblast pro ně není úplně snadné ovlivňovat ve vztahu k jiným osobám, než jsou jejich zaměstnanci.

---

<sup>25</sup> ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR v nakladatelství Akademia, 2014. s. 11.

<sup>26</sup> MOLÁČEK, Jan a ŠVARCOVÁ, Alžběta. Kvóty fungovat nebudou, chceme, aby si ženy v IT věřily, říká Dita Přikrylová. *Radiožurnál* [online]. [vid. 2017-09-26] Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/\\_zprava/kvoty-fungovat-nebudou-chceme-aby-si-zeny-v-it-verily-rika-dita-prikrylova--1747627](http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/kvoty-fungovat-nebudou-chceme-aby-si-zeny-v-it-verily-rika-dita-prikrylova--1747627).

<sup>27</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 47. ISBN 978-80-7380-6.

### 3.1.2 Diskriminace

Diskriminaci, jejíž podstatou je odlišování, lze rozdělit na přímou a nepřímou. Diskriminace vytváří nerovnosti a měla by být vyspělou společností vnímána jako negativní jev, který by společnost neměla chtít akceptovat. Proto existuje také mnoho antidiskriminačních směrnic, které reflektuje i antidiskriminační zákon. „*Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*“<sup>28</sup> V oblasti výběru zaměstnanců může dojít k diskriminaci, které jsou věnovány ustanovení v jednotlivých zákonech – diskriminační důvody obsahuje ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, se zákazu jakékoli diskriminace týká § 16 odst. 2 zákoníku práce a podobně. Je třeba ovšem upozornit na fakt, že pro účely antidiskriminačního zákona jsou rozhodující diskriminační důvody v něm obsažené. Všemi podobami diskriminace nicméně dochází k zásahu do lidské důstojnosti.<sup>29</sup> Proto pokud nelze využít antidiskriminační žalobu podle antidiskriminačního zákona, lze se bránit žalobou na ochranu osobnosti (pokud se využije možnost soudní ochrany). Dále také v souladu s § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona je diskriminace možná i na základě pouhého „domnělého důvodu“. V takovém případě vznikne o uchazeči určitá domněnka, která představuje diskriminační důvod. Není podstatné, zda je tato domněnka pravdivá, či ne.

Diskriminace „*spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého z diskriminačních znaků nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.*“<sup>30</sup> Diskriminace může být zjevná, projevat se bez okolků, pak se hovoří o diskriminaci přímé. Diskriminace však může být i zastírána a v důsledku ustanovení, kritérií a zvyklostí, které působí zdánlivě neutrálně,

---

<sup>28</sup> § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

<sup>29</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Veřejný ochránce práv - Co je - co není diskriminace. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2017 [vid. 2017-12-13]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

<sup>30</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 49. ISBN 978-80-7380-6.



jsou osoba či skupina osob znevýhodněny. V takovém případě se hovoří o diskriminaci nepřímé, kterou je obtížnější odhalit. Nicméně i tato podoba diskriminace je antidiskriminačním zákonem zakázána (případné výjimky jsou stanoveny taktéž zákonem). Nepřímou diskriminací však není, pokud je pravidlo či opatření „objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné“<sup>31</sup>.

Diskriminaci lze konstatovat na základě tzv. testu (přímé) diskriminace, jemuž se věnoval Ústavní soud ve své judikatuře. V tomto testu je třeba zodpovědět čtyři otázky, pokud na první tři otázky zní odpověď ano a na poslední ne, lze hovořit o diskriminaci. Otázky jsou následující:

- 1) Nacházejí se jedinci ve srovnatelném postavení?
- 2) Dochází k jejich rozlišování na základě některého ze zakázaných důvodů (v případě nepřímé diskriminace na základě zdánlivě neutrálního rozlišovacího kritéria)?
- 3) Je toto rozdílné zacházení pro jedince negativní?
- 4) Sleduje je toto rozdílné zacházení legitimní cíl a je přiměřené?<sup>32</sup>

Někdy se také hovoří o dělení diskriminace na negativní a pozitivní<sup>33</sup>. Pozitivní diskriminace osoby neznevýhodňuje, nýbrž se snaží zlepšit jejich pozici. Nepochybně souvisí s materiální rovností, o níž se zmiňovala předešlá podkapitola, a jejím nástrojem je například pozitivní opatření. V současnosti je však vhodnější ohledně výjimky ze zásady rovného zacházení pracovat místo s pojmem „pozitivní diskriminace“ (neboli také „diskriminace naruby“) právě s pojmem „pozitivní opatření“, protože pojem „pozitivní diskriminace“ bývá označován za mylný<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 13. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>32</sup> TOMOSZEK, Maxim. Právní prameny a test diskriminace. *Nostis* [online]. 2017 [vid. 2017-09-27]. Dostupné z: <http://www.nostis.org/lekce/105>.

<sup>33</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 44. ISBN 978-80-7380-6.

<sup>34</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 27. ISBN 978-80-905682-1-1.

### 3.2 Jednání, které je diskriminační a zakázané

Diskriminační důvody pro své účely (antidiskriminačního zákona) stanovuje taxativně<sup>35</sup> § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Podle tohoto ustanovení jimi jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor. Na základě § 316 odst. 4 zákoníku práce dále po uchazeči o zaměstnání nemůže zaměstnavatel vyžadovat (vzhledem k tomu, že tyto údaje nemůže vyžadovat ani od zaměstnance), údaje (a tedy se ani na jejich základě rozhodovat, zda uchazeče přijme) nesouvisející bezprostředně s vykonáváním práce, zejména údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu obecně, členství v odborové organizaci, politických stranách a hnutích, příslušnosti k církvím a náboženským společnostem a trestněprávní bezúhonnosti. Nicméně na informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti se lze ptát, musí to však být ospravedlněno věcným důvodem, který spočívá v povaze práce a požadavek musí být přiměřený, popřípadě takový případ zohledňuje právní předpis. Jak je ale vidět, antidiskriminační zákon například s trestněprávní bezúhonností vůbec nepracuje, ovšem podle ustanovení § 316 odst. 4 lze tuto informaci vyžadovat jen, jsou-li dány věcné důvody spočívající v povaze práce (a získá-li potenciální zaměstnavatel neoprávněně informaci o trestní (ne)bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání, nemusí přitom dojít k rovnému zacházení s osobou se záznamem v Rejstříku trestů tak, jak by mělo). Podle § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je také další informací, které zaměstnavatel nemá o uchazeči o zaměstnání zjišťovat, informace o filozofickém přesvědčení (což ale může souviset se světovým názorem, s nímž pracuje antidiskriminační zákon), informace odporující dobrým mravům a „osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem“<sup>36</sup>. Zaměstnavatel by měl být schopen prokázat na uchazečovu žádost potřebnost toho, proč požadoval konkrétní osobní údaj. Podle § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nesmí mít nabídky zaměstnání diskriminační

---

<sup>35</sup> KOLDINSKÁ, K. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 178. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>36</sup> §12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

charakter, nesmí být v rozporu s pracovněprávními a služebními předpisy a nesmí odporovat dobrým mravům. Výčet možných údajů, které by zaměstnavatel neměl zjišťovat, tedy může být širší, než jak stanovuje pouze antidiskriminační zákon. Zákoník práce pak výslovně stanovuje, že „*diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví*“<sup>37</sup>.

Jedním z častých problémů jsou diskriminace z hlediska věku, pohlaví, neoprávněné vyžadování informací o trestní bezúhonnosti a také inzeráty nabízející zaměstnání, které jsou svou povahou diskriminační. Na tyto problémy se nyní práce zaměří podrobněji.

### 3.2.1 Problematika věkové diskriminace

*„Věk je charakteristikou člověka, která se s časem neustále proměňuje a od které se odvíjí různá oprávnění, zákazy i nároky v rámci celého právního řádu.“*<sup>38</sup>

Je zakázána diskriminace z hlediska věku. Tím je sledována ochrana uchazečů, kteří by mohli být vzhledem ke svému věku, diskriminováni. Takovou situací by mohli být ohroženi lidé vyššího věku, jež by zaměstnavatelé mohli mít skony stereotypně posuzovat jako méně produktivní, stejně jako lidé nižšího věku kvůli malým zkušenostem nebo předsudkům o nevspělosti. Zaměstnavatelé proto mohou inklinovat, ať už přímo či nepřímo, vyhledávat zaměstnance podle jejich věku. Tím se však mohou dopouštět přímé či nepřímé diskriminace. Proto, aby se zaměstnavatel vyvaroval věkové diskriminace, měl by obezřetně formulovat i inzerát, ve kterém nabízí zaměstnání a vyhledává zaměstnance. Zakázané je přirozeně jakékoli bezdůvodné stanovení věkové hranice nebo to, že se hledá například „mladý uchazeč“. Podobná by jistě byla situace, pokud by nabídka byla směřována pouze studentům<sup>39</sup>. Nicméně také zdánlivě neutrální

---

<sup>37</sup> § 16 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>38</sup> DVORÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 32. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>39</sup> Zakázané je i rozlišování na základě rodinného stavu. Proto, jak poukazuje Veřejný ochránce práv, měli by se zaměstnavatelé vyvarovat nabídkám (i jako přivýdělků) směřovaným (nebo s poukazem

formulace typu „hledáme zaměstnance do mladého dynamického kolektivu“ a podobné, díky kterým mají být specifikovány zaměstnanecké benefity, mohou působit na uchazeče psychologicky a odrazovat starší fyzické osoby. Zaměstnavatel se tak i těmito formulacemi dopouští nepřímé diskriminace. Z těchto formulací totiž vyplývá preferování mladších uchazečů.<sup>40</sup>

Vyskytují se však též situace, kdy je věk nebo charakteristika související s věkem, jako například praxe, legitimně zohledňovaná. I do této oblasti se promítá evropské právo, konkrétně čl. 6 odst. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, přičemž je důležitá odůvodněnost legitimními cíli a užití přiměřených a nezbytných prostředků.<sup>41</sup> Antidiskriminační zákon výslovně uvádí, že nedochází k věkové diskriminaci, „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“<sup>42</sup>. Věková hranice je ve speciálních zákonech stanovena například pro výkon funkce soudce, státního zástupce a podobně. Jinak je ale třeba vycházet z požadavku nezbytnosti věkového hodnotícího kritéria (viz např. minimální věková hranice 18 let) a minimální věkovou hranici musí být zaměstnavatel schopný odůvodnit<sup>43</sup>. Častým požadavkem zaměstnavatelů na nové zaměstnance je také, jak již bylo řečeno, určitá

---

na vhodnost práce) pro „maminky na mateřské“, důchodce apod.. Také dobrý zdravotní stav je možné požadovat pouze v odůvodněných případech; VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

<sup>40</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

<sup>41</sup> KÜHN, Z. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 290. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>42</sup> § 6 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.

<sup>43</sup> MORÁVEK, Daniel. 5 diskriminačních požadavků, kterým se v pracovních inzerátech vyhněte. *Podnikatel.cz* [online]. 2012 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-diskriminacnich-pozadavku-kterym-se-v-pracovnich-inzeratech-vyhnete/>.

doba odborné praxe. I tento požadavek však musí být odůvodněn legitimním cílem. „Jako příklad lze uvést, že zcela přirozené bude poptávání určité doby odborné praxe u inzerátu na podnikového právníka, na místo advokáta v advokátní kanceláři, na různé manažerské pozice, ale třeba i u kvalifikované řemeslné práce. Naproti tomu odbornou praxi lze obtížněji požadovat u nekvalifikovaných manuálních prací, ale třeba i u kvalifikované řemeslné práce. Naproti tomu odbornou praxi lze obtížněji požadovat u nekvalifikovaných manuálních prací, třeba u uklízečky nebo kopáče. Vliv na tyto úvahy bude mít ale i to, jak dlouhá praxe je vlastně poptávána. Půjde-li o požadavek na kratší nebo alespoň nějaké pracovní zkušenosti, měl by takový inzerát obstát, třebaže půjde o obory nekvalifikované. Rozlišovacím kritériem tedy pak již není věk, ale předchozí kratší pracovní zkušenost.“<sup>44</sup> Je tedy nutné brát v úvahu v souvislosti s diskriminací a odbornou praxí povahu práce a délku odborné praxe. Lze ještě dodat, že brání odborné praxe v potaz při hodnocení a rozhodování o výběru zaměstnanců, aniž by uchazeči bez praxe byli z výběrového řízení vyřazeni, je naprosto v pořádku.

Požadavku maximálního věku se věnuje § 6 odst. 1 písm. b) antidiskriminačního zákona. Jestliže je pro výkon zaměstnání či povolání třeba nepřiměřeně dlouhé odborné vzdělávání (v souvislosti s důchodovým věkem uchazeče), může se uplatnit výjimka umožňující rozdílné zacházení. V tomto případě se sleduje především ochrana zaměstnavatele před vznikem nákladů, které by byly nepřiměřené.<sup>45</sup>

Na závěr lze dodat, že ochranou osob mladších 18 let zakotvenou v § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona také může dojít k rozdílnému zacházení s těmito osobami, a to i nad rámec vytyčený právními předpisy, pokud budou prostředky této ochrany přiměřené a nezbytné.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> KÜHN, Z. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 290 - 291. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>45</sup> Tamtéž, s. 293 – 294.

<sup>46</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzeraci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

### 3.2.2 Problematika genderové diskriminace

Z lidské přirozenosti vyplývá, že konstituce mužů a žen jsou různé. To však nemůže samo o sobě zakládat neopodstatněně kritérium pro výběr mezi pohlavími při hledání zaměstnanců. Jelikož je pohlaví jedním ze zakázaných důvodů diskriminace, neměla by být práce nabízena a směřovat pouze jednomu z pohlaví. Jedním z typických případů diskriminace je nevhodné použití rodového oslovení v nabídkách zaměstnání. V českém jazyce je běžné a obecně používané tzv. „generické maskulinum“, kdy jsou podstatná jména v rodě mužském, ovšem mají označovat souhrnně muže i ženy. Jeho užití tedy je nepřesné, ale tolerované. Opakem by bylo tzv. „generické femininum“, kdy by podstatné jméno v rodě ženském mělo kromě žen souhrnně označovat i muže. Generické femininum však český jazyk běžně nepoužívá, a proto jeho použitím v nabídkách práce a její inzerci dochází k diskriminaci mužského pohlaví. Aby nedošlo k diskriminaci, je nutné formulovat nabídku pomocí generického maskulina anebo, lépe, zmínit nabízenou práci v mužském i ženském rodě. Výjimku by však mohlo představovat povolání všeobecné sestry a porodní asistentky. Zákon<sup>47</sup> totiž na rozdíl od ostatních povolání výslovně pracuje s těmito povoláními v ženském rodě, což ale a priori nemá vylučovat muže z výkonu tohoto povolání, i když v této oblasti pracují spíše ženy. Vhodnější by tak byla kupříkladu formulace typu „hledá se zdravotní sestra/zdravotní bratr“ a podobně. Zdánlivě podobným případem užívání generického feminina by mohla být profese kosmetičky. Tato profese v mužském rodě pravděpodobně nemá běžně používaný ekvivalent, možná by se dalo hovořit „kosmetikovi“, dále o „stylistovi“, ovšem poté by ekvivalentem v ženském rodě bylo „stylistka“ a již by se jednalo o jinou profesi. Způsobuje komplikace český jazyk, nebo se opravdu jedná o závažný problém? Korektní je použití formulace jako „hledá se pracovník/pracovnice“ s uvedením pozice, z které by bylo patrné, že uchazeče ani jednoho pohlaví nemínil zaměstnavatel vyloučit z výběrového řízení.<sup>48</sup> Nicméně by de

---

<sup>47</sup> Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

<sup>48</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26].

lege ferenda možná nebylo od věci v určitých případech uvažovat o legitimním používání generického feminina. Toto zapracování do právního řádu by však nebylo vhodné pomocí taxativního výčtu (neobsáhl by vše), ale ani posouzení podle povahy práce by nebylo ideální kvůli možnosti zneužití. Proto se i nadále zdá formulování nabídek tak, aby směřovaly oběma pohlavím, popřípadě využití generického maskulina jako nejvhodnější. Každopádně lze říci, že před diskriminací je třeba chránit uchazeče ženského pohlaví stejně tak jako mužského.

Výše uvedeného případu diskriminace z důvodu pohlaví se lze dopustit i nedbalostně. Jsou však také případy, kdy je jednoznačně požadováno pouze jedno z pohlaví a druhé pohlaví je vyloučeno (jedním z příkladů samozřejmě může být používání rodu, viz výše). Nelze ale na pracovní pozici shánět pouze jedno pohlaví, ačkoli by k tomu mohly svádět například předsudky o tělesné konstituce obou pohlaví a jejich souvislosti s fyzickou zdatností. V těchto případech, kdy jde o fyzicky náročnou práci, je nicméně nutné posuzovat tělesnou zdatnost a nikoli preferovat muže. Takový inzerát by byl případem přímé diskriminace. Inzerát by neměl obsahovat ani ustanovení o tom, pro jaké pohlaví je pozice „vhodnější“.<sup>49</sup>

S diskriminací se samozřejmě lze setkat i během výběrového řízení, nejen u inzerátů. O takový případ se jednalo v případě „Čauševic“<sup>50</sup>. Uchazečka se ucházela o místo ekonomické ředitelky. V prvním kole se údajně představenstvo na nejvhodnějším uchazeči neshodlo, bylo vyhlášeno druhé kolo výběrového řízení. Z druhého kola výběrového řízení byla uchazečka vyloučena a vybrán byl uchazeč mužského pohlaví. Odmítnutá uchazečka se však domnívala, že byla nevhodnější kandidátkou a že se jedná o diskriminaci. Tu se však nepodařilo prokázat. V tomto případě se Nejvyšší soud věnoval i otázce komparátora (jím mohl být jakýkoli jiný uchazeč účastnící se kteréhokoli kola výběrového řízení) a obrácenému důkaznímu

---

Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

<sup>49</sup> Tamtéž.

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 [online]. [vid. 2017-09-29] Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0A33D83B7E3D04D2C1257A4E0064BF0E?openDocument&Highlight=0,null,](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0A33D83B7E3D04D2C1257A4E0064BF0E?openDocument&Highlight=0,null,)

břemeni (více o otázce komparátora a obráceného důkazního břemene viz kapitola o možnostech obrany).<sup>51</sup>

### 3.2.3 Problematika znevýhodnění z hlediska trestněprávní bezúhonnosti

Co se informace o trestněprávní bezúhonnosti týče, dostává se zde do rozporu ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů s ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce (za předpokladu, že údaj o trestněprávní bezúhonnosti není vyžadován v souladu se zvláštním právním předpisem). Důležité jsou tak okamžiky, kdy ještě jsou dány věcné důvody spočívající v povaze práce, aby pro potenciálního zaměstnavatele bylo ospravedlnitelné, že informaci o trestněprávní bezúhonnosti vyžaduje, a kdy již tento údaj s dotyčnou prací nesouvisí. Je ovšem třeba si také ujasnit, že tyto zákon o ochraně osobních údajů a zákoník práce pracují i s odlišnou terminologií, kdy zákoník práce hovoří o „trestněprávní bezúhonnosti“, kdežto zákon o ochraně osobních údajů o „odsouzení za trestný čin“, přičemž až tento údaj o odsouzení za trestný čin je podle § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů citlivým osobním údajem. Trestní bezúhonnost má povahu vyvratitelné právní domněnky, kdežto údaj o odsouzení za trestný čin pak již je důkaz opaku a skutečný fakt. Informací o bezúhonnosti je i to, že uchazeč o zaměstnání odsouzen za trestný čin nebyl. Důležité je, „zda zaměstnavateli svědčí právo vyžádat si od zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) informaci o potvrzení, nebo vyvrácení zmíněné domněnky. Toto potvrzení nebo vyvrácení, resp. informace (v materiálním smyslu výpis z rejstříku trestů), která je nositelem údaje o odsouzení za trestný čin, již osobním údajem je. Ustanovení § 316 zákoníku práce tedy vlastně řeší, kdy zaměstnavateli svědčí zmíněné právo.“<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> DVOŘÁK, Miroslav a VALEŠ, František. *Manuál k šetření podnětů na diskriminaci (nejen z důvodu věku): v oblasti zaměstnanosti a pracovníprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. 40 s. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>52</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru*. Praha, 2011. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. s. 159 - 160. [online].



Vzhledem k tomu, že účelem trestu je také nejen individuální (předběžná a následná) prevence, ale i generální (předběžná a následná) prevence, je třeba, aby se společnost s jevy odsouzení seznámila. Proto nelze, samozřejmě v zákonných mezích, zabráňovat zpřístupňování informací o odsouzení za trestný čin. A pokud se trest jeví dostatečný pro dosažení svého účelu, dochází v určitých případech dokonce k zahlazení ihned po vykonání tohoto trestu. Proto pokud v ostatních případech nebylo odsouzení zahlazeno, je to přirozeným důsledkem trestu.<sup>53</sup>

Jelikož ale má trest působit na pachatele především také výchovně, neztěžuje tento účel údaj o odsouzení za trestný čin, pokud si ho zaměstnavatel po uchazeči o zaměstnání vyžádá<sup>54</sup>? Záznam v Rejstříku trestů často pro uchazeče o zaměstnání riziko možného méně příznivého zacházení a situace těchto lidí bývá na trhu práce složitá. De facto jsou na pracovním trhu podruhé trestáni, protože zaměstnavatelé často po uchazečích vyžadují výpis z evidence Rejstříku trestů, aniž by to souviselo s povahou práce a bylo opodstatněné, přestože zákoník práce v § 316 odst. 4 písm. h) zakazuje vyžadovat údaje o trestněprávní bezúhonnosti, pokud není dán přiměřený věcný důvod spočívající v povaze práce nebo tak nestanoví zvláštní právní předpis. *„V právním řádu ČR existuje 127 předpisů, které pro výkon určitých práv, jako např. povolání, působení v určité funkci, získání povolení, atd., vyžadují doložení*

---

[vid. 2017-12-14]. Dostupné z:  
[https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_facets\\_\\_workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_facets\\_\\_faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzzpSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs.](https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22____searchform__search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22____searchform__butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22____facetform__facets__workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22____facetform__facets__faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzzpSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs.)

<sup>53</sup> Tamtéž, s. 155 – 165.

<sup>54</sup> V této souvislosti je třeba připomenout, že o výpis z Rejstříku trestů, si ke své osobě může zažádat pouze osoba, jíž se výpis týká (neudělí-li někomu k tomuto účelu svou plnou moc). Je tedy na vůli uchazeče o zaměstnání, zda poskytne potenciálnímu zaměstnanci tento výpis, ovšem pokud se rozhodne ho neposkytnout, může to pravděpodobně znamenat konec možnosti ucházet se o zaměstnání. Proto je stále důležité uvažovat nad tím, zda zaměstnavatel informaci o trestněprávní bezúhonnosti vyžaduje oprávněně.

bezúhonnosti.<sup>55</sup> Společnost LMC s.r.o. v roce 2015 provedla průzkum, který potvrzuje, že znevýhodnění z hlediska záznamu v Rejstříku trestů se stále děje, a to ne u malé části zaměstnavatelů. Celá polovina z 55 % respondentů, kteří uvedli, že osoby se záznamem v Rejstříku trestů nezaměstnávají, je údajně nezaměstnává proto, že je to v rozporu s jejich pravidly a podnikovými nařízeními. „Více než dvě třetiny (68 %) firem po uchazečích během náboru vyžadují výpis z rejstříku trestů. 46 % zaměstnavatelů přitom požaduje doložení tohoto výpisu bez výjimky u všech obsazovaných pozic, dalších takřka 22 % jej žádá v závislosti na obsazované pozici. Pouze necelá třetina výpisy z RT nežadá nikdy. ... Z firem, které doložení výpisu z RT po uchazečích požadují, tak 11 % činí již v textu pracovního inzerátu, dalších 11 % před pozváním na pohovor či v jeho průběhu a bezmála 68 % až před podpisem pracovní smlouvy. Zbylých 10 % žádá doložení RT až po nástupu nováčka, v těchto případech nejspíš obvykle jde již jen o formalitu.“<sup>56</sup> Na druhou stranu je v určitých situacích pochopitelné, že i „zaměstnavatel může mít legitimní zájem na získání tohoto údaje z důvodu zachování prestiže a dobrého jména svého podniku. Uvedeným se pak miní zejména situace, kdy je z hlediska prestiže a povahy sjednávané práce ve spojení s činností zaměstnavatele trestní bezúhonnost nezbytnou podmínkou pro zachování důvěry z hlediska např. obchodních partnerů.“<sup>57</sup>

Vyžadovat „čistý“ výpis z Rejstříku trestů i u nekvalifikovaných manuálních prací hodnotí jako neadekvátní i Veřejný ochránce práv. Mimo jiné upozorňuje,

---

<sup>55</sup> MRÁZ, Miroslav. *Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2016. s. 14. ISBN 978-80-905682-3-5.

<sup>56</sup> LMC. *Ze šikmé plochy zpět do práce*. LMC [online]. 2015 [vid. 2017-07-15]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace/>.

<sup>57</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru*. Praha, 2011. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. s. 155. [online].

[vid. 2017-12-14]. Dostupné z: [https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_facets\\_\\_workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_facets\\_\\_faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzpzSe archListbasic%22%3A1%7D&lang=cs](https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22____searchform__search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22____searchform__butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22____facetform__facets__workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22____facetform__facets__faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzpzSe archListbasic%22%3A1%7D&lang=cs).

že v určitých případech může jít i o porušení zákona o ochraně osobních údajů, což může být důvodem pro uložení sankce Úřadem pro ochranu osobních údajů. „*Jestliže se uchazeč dopustil trestné činnosti nesouvisející s poptávanou prací, není přiměřené, aby byl odmítnut pouze na základě trestní minulosti. Je legitimní odmítnout osobu odsouzenou za týrání svěřené osoby např. na pozici vychovatele, či odsouzeného za majetkovou trestnou činnost na pozici pokladníka. Nepřijetí takové osoby např. na zahradnické práce je však nepřiměřené.*“<sup>58</sup> Výpis z evidence Rejstříku trestů obsahuje v souladu s § 13 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, údaje o všech odsouzeních spolu s údaji o tom, jak probíhá výkon uložených trestů a ochranných opatření (za předpokladu, že se na uchazeče – pachatele nehledí tak, jako by odsouzen nebyl) a vyžádat si ho může (až na výjimky podle § 12 tohoto zákona) pouze osoba, jíž se tento výpis týká, popřípadě osoba touto osobou zplnomocněná. Díky tomuto výpisu si proto potenciální zaměstnavatel může jednoduše zjistit, jak vypadá uchazečův život z hlediska nezaházených odsouzení za trestné činy. A i když tyto trestné činy nemusí souviset s výkonem zaměstnání, rozhodně může výpis ovlivnit uvažování potenciálního zaměstnavatele.

Hlavními pohnutkami zaměstnavatelů, proč nezaměstnat osoby se záznamem v Rejstříku trestů, jsou stereotypy a předsudky o pracovních návycích, zatížení těchto osob exekucemi, problémy například s bydlením, nedostatečná praxe či kvalifikace<sup>59</sup>. Problémy se pak mohou násobit. Dopady na osoby se záznamem v Rejstříku trestů jsou přirozeně i psychologické. Postupně přestávají mít chuť k hledání práce a může se zvyšovat riziko recidivy. Přitom ohrožená skupina těchto lidí není příliš malá, jelikož k lednu roku 2015 mělo minimálně jeden záznam v Rejstříku trestů 425 000 obyvatel České republiky, přičemž toto číslo představuje 6 % produktivní populace. Problémem znevýhodnění z hlediska záznamu v Rejstříku trestů však mimo jiné je nezakotvení

---

<sup>58</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>.

<sup>59</sup> Dalším důvod pro nezaměstnávání, který LMC nezmiňuje, je také obava z krádeží. „*Panuje tedy předsudek, že trestaný člověk je chronický zločinec.*“; MRÁZ, Miroslav. *Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2016. s. 28. ISBN 978-80-905682-3-5.

tohoto znevýhodnění jako diskriminačního důvodu v antidiskriminačním zákoně, potažmo v ustanovení § 133a písm. a) občanského soudního řádu. Proto při obraně proti takovému znevýhodnění nelze využít institutu přenosu důkazního břemene na žalovaného. Ačkoli je v současnosti většina diskriminačních důvodů založena na znacích na lidské vůli nezávislé, lze de lege ferenda uvažovat o tom, aby bylo i znevýhodnění z hlediska záznamu v Rejstříku trestů (resp. odsouzená za trestný čin) zakotveno jako nový zakázaný diskriminační důvod do antidiskriminačního zákona a aby došlo rozšíření jeho taxativního výčtu, stejně jako do zákona o zaměstnanosti jako jednu z informací, které zaměstnavatel nemá o uchazeči o zaměstnání vyžadovat, není-li to důležité v souvislosti s povahou práce.<sup>60</sup> Je také zajímavé, že zákon o ochraně osobních údajů zahrnuje informaci o odsouzení za trestný čin do citlivých osobních údajů, pro něž je stanoven přísnější režim (§ 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů), kdežto GDPR do zvláštních kategorií osobních údajů údaj o odsouzení za trestný čin nezahrnuje (čl. 9 bod 1. GDPR).

### 3.2.4 Náhled do aktuálního stavu

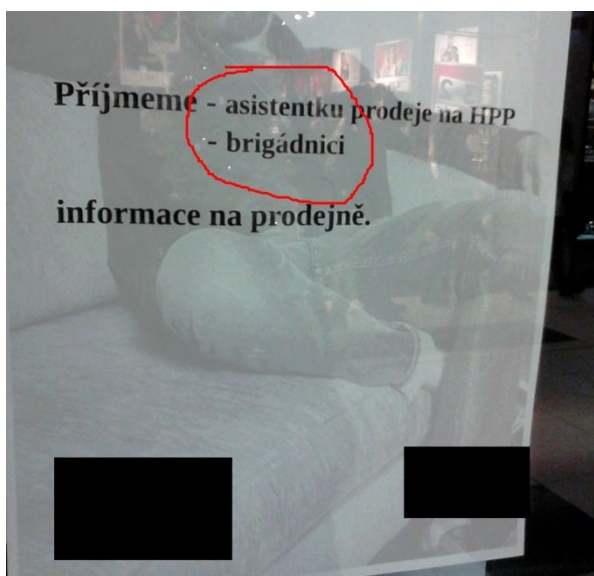
Jak již bylo řečeno, při hledání zaměstnání se lze mimo jiné setkat také s diskriminací například na základě pohlaví, a to v různých fázích výběrového řízení – při selektování životopisů, při pohovoru, při závěrečném výběru zaměstnance. Ovšem lze ji spatřit už v počáteční fázi výběru, do které se promítají požadavky zaměstnavatelů, při nabízení a inzerci pracovních míst, což potvrdil i výzkum Veřejného ochránce práv<sup>61</sup>. Autorka se rozhodla vlastním šetřením, i když daleko menšího rozsahu, zjistit, jak jsou na tom zaměstnavatelé s diskriminačními nabídkami zaměstnání v současné době. V listopadu 2016, březnu 2017 a částečně i v srpnu 2017

---

<sup>60</sup> MRÁZ, Miroslav. *Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2016. 60 s. ISBN 978-80-905682-3-5.

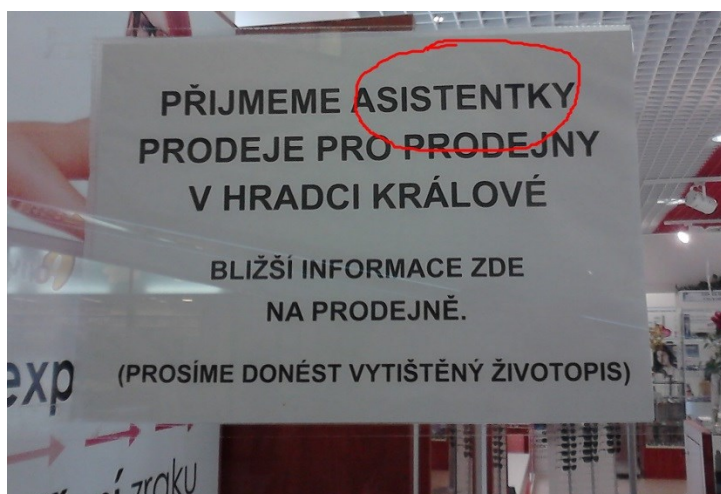
<sup>61</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

se autorka více zaměřila na nabídky zaměstnání, které pro svou potřebu vystavily obchody, kadeřnictví a podobné provozovny. Jednalo se o náhodné provozovny v Praze a v Hradci Králové. Vůbec nebylo nesnadné takové nabídky objevit. Podařilo se setkat nejméně s 14 případy, kdy byla nabídka zaměstnání formulována diskriminačně. Zde pro ilustraci několik z nich:



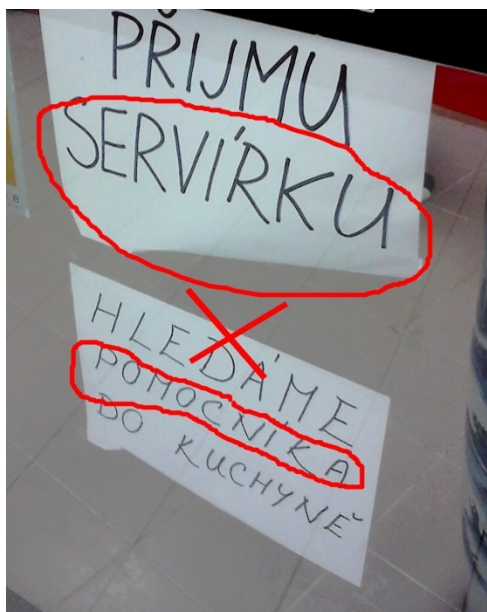
Obr. 1: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Vlastní foto



Obr. 2: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Vlastní foto



**Obr. 3: Diskriminační nabídka zaměstnání**

Zdroj: Vlastní foto



**Obr. 4: Diskriminační nabídka zaměstnání**

Zdroj: Vlastní foto



Obr. 5: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Vlastní foto



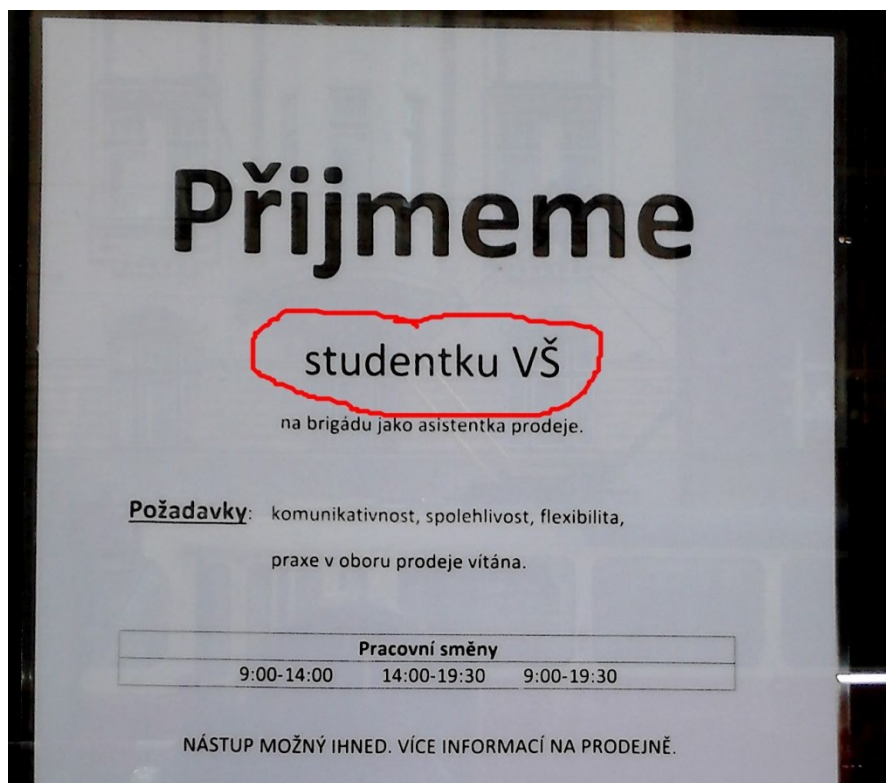
Obr. 6: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Vlastní foto

Lze si povšimnout, že se jedná často o diskriminaci z hlediska pohlaví, kdy jsou nabídky cíleně směřovány především ženám, proto je nelze omluvit z případného hlediska používání generického maskulina. Je možné polemizovat nad tím, zda jsou tyto nabídky zaměstnání cíleně diskriminační a znevýhodněná skupina je u těchto zaměstnavatelů automaticky vyloučena z možnosti ucházet se o zaměstnání, nebo se jedná o „pouhou“ nedbalost. Nicméně to nic nemění na faktu, že nabídky



by tímto způsobem být formulovány neměly a zaměstnavatelům hrozí i postihy ze strany Státního úřadu inspekce práce.



**Obr. 7: Diskriminační nabídka zaměstnání**

Zdroj: Vlastní foto

Lze se však setkat i s nabídkami, které kombinují diskriminační důvody, jako zde například pohlaví a věk.

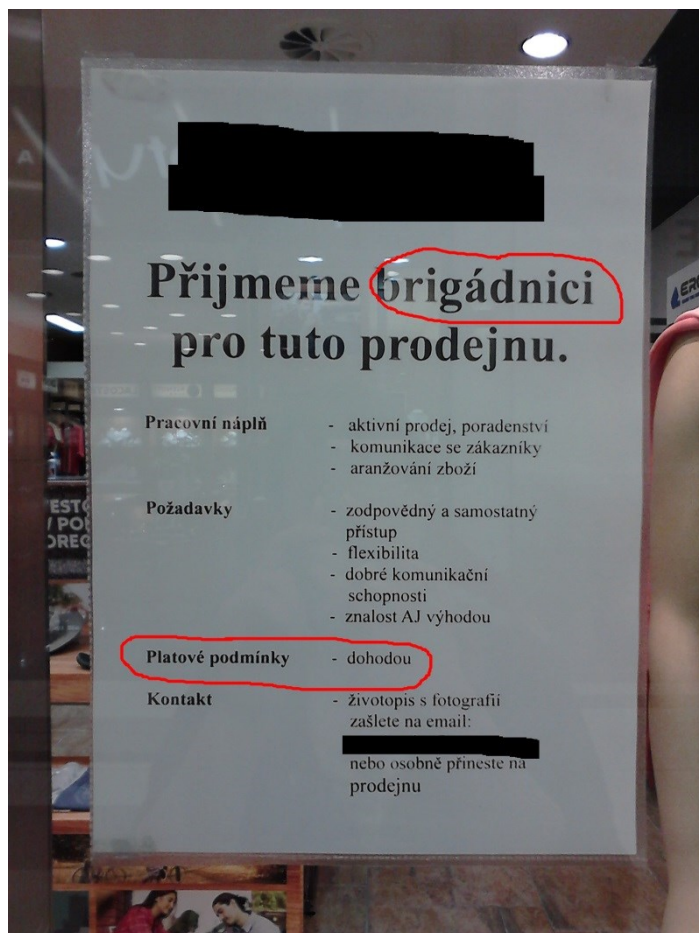




**Obr. 8: Diskriminační nabídka zaměstnání**

Zdroj: Vlastní foto

Práce již uvedla, že požadovat u uchazečů odbornou praxi, je legitimní, pokud se jedná o přiměřený požadavek, což záleží i na druhu profese. V této situaci by se pravděpodobně jednalo o legitimní požadavek, avšak vzhledem k faktu, že se nejedná o příliš kvalifikovanou práci, nemůže být právě tento požadavek zbytečně vylučovat uchazeče, kteří sice nemají praxi, ale ve všech jiných ohledech by byli vhodní? Není v určitých případech odborná praxe či její délka přeceňována? Nejsou uchazeči o zaměstnání bez praxe vylučováni zbytečně, pokud díky svým jiným kvalitám mohou tento nedostatek v řádu několika týdnů v nové práci dohnat?



**Obr. 9: Diskriminační nabídka zaměstnání**

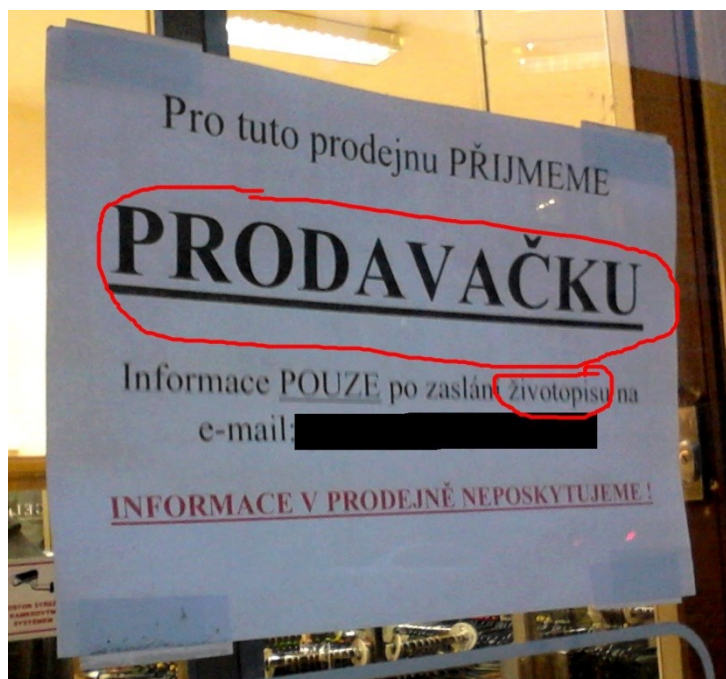
Zdroj: Vlastní foto

Také lze upozornit na fakt, že uchazeči o zaměstnání často nemají informaci o mzdových podmínkách práce, o kterou se ucházejí, kdežto ohledně platu se lze orientovat díky zařazením do platových tříd a podobně (v případě tohoto inzerátu byly tedy myšleny mzdové podmínky, nikoli platové). V souladu s § 31 zákoníku práce může mít zaměstnanec o podmínkách odměňování a tedy i výši mzdy, totiž jasněji až v den nástupu do práce. To může být poněkud dlouho, vzhledem k tomu, že se jedná o pro zaměstnance důležitou okolnost. Mnozí personalisté navíc radí, že není vhodné, aby uchazeč sám na pohovorech otvíral otázku týkající se mzdy, nebo alespoň aby první otázky vůči potenciálnímu zaměstnavateli nesměřovaly na výši mzdy<sup>62</sup>. Proto by bylo vhodnější, aby všichni zaměstnavatelé nejlépe ze své vlastní vůle nastavili

---

<sup>62</sup> Např. BERKA, Jakub. Osobní pohovor. *Adecco* [online]. 2014 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/osobni-pohovor.html>.

praxi, kdy budou automaticky informovat o výši mzdy v dostatečném předstihu, například na pohovorech. Jistě se tak často děje<sup>63</sup> a personalisté sami v závěru pohovoru začnou diskutovat o mzdových představách uchazečů, ale není to povinné.



**Obr. 10: Diskriminační nabídka zaměstnání**

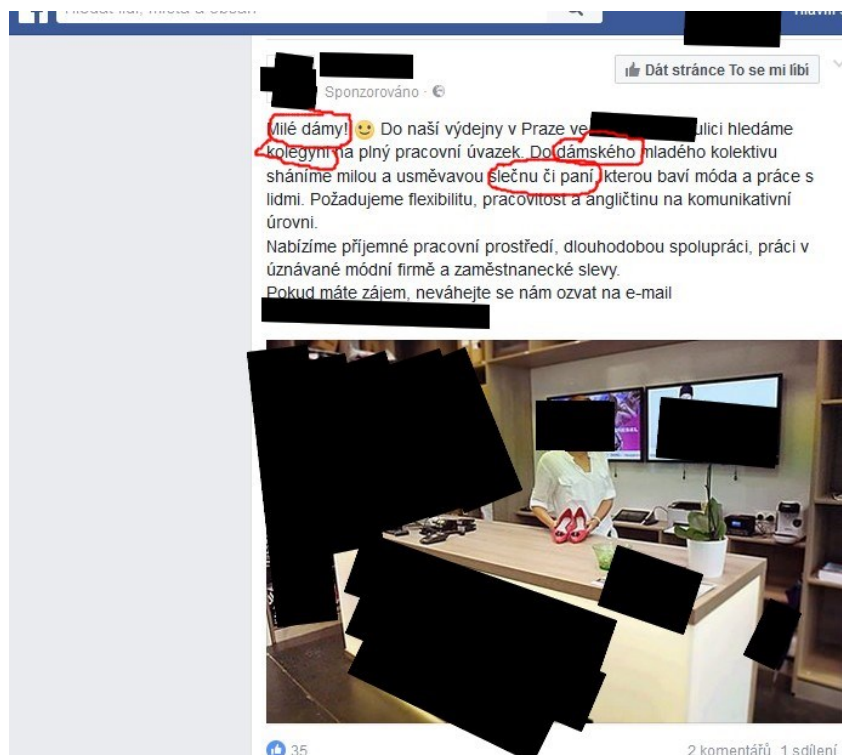
Zdroj: Vlastní foto

Nabídka zaměstnání uvedená výše je nejen diskriminační z důvodu pohlaví, ale nepůsobí příliš korektně také z toho důvodu, že podmiňuje poskytnutí informací o zaměstnání zasláním životopisu.

S diskriminačními nabídkami zaměstnání se nicméně lze setkat i na internetu (autorka nechce nikoho poškodit, proto jsou u sporných nabídek údaje, i o zdrojích, zpracovány tak, aby dotyčné subjekty nebyly identifikovány, což platí i pro nabídky zaměstnání výše):

---

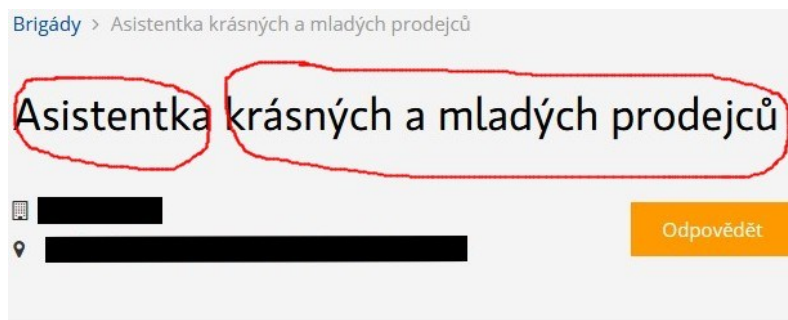
<sup>63</sup> Např. NOVOTNÝ, Pavel P. Deset rad, jak uspět při prvním pracovním pohovoru. *iDNES.cz* [online]. 2010 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/deset-rad-jak-uspět-pri-prvnim-pracovnim-pohovoru-fsn-/podnikani.aspx?c=A100826\\_1439360\\_zamestnani\\_bab](http://finance.idnes.cz/deset-rad-jak-uspět-pri-prvnim-pracovnim-pohovoru-fsn-/podnikani.aspx?c=A100826_1439360_zamestnani_bab).



**Obr. 11: Diskriminační nabídka zaměstnání**

Zdroj: FB, zpracování vlastní

Je samozřejmé, že nabídka zaměstnání potřebuje zaujmout. Ovšem nelze toho docílit prostřednictvím upřednostňování jednoho z pohlaví. Také lze dodat, že v případě, kdy zaměstnavatel použije materiály s vyobrazením svého zaměstnance například k ilustraci nabídky zaměstnání, potřebuje samozřejmě k tomuto účelu zaměstnancův souhlas.



## Asistentka krásných a mladých prodejců

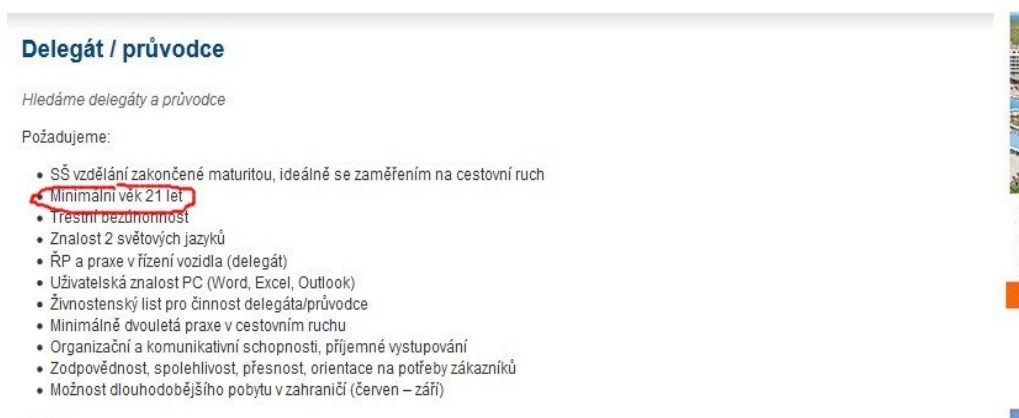
Asistentka krásných a mladých prodejců

Hledáme do našeho prodejního oddělení osobu, která našim šarmantním prodejcům

### Obr. 12: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Internetový pracovní portál, zpracování vlastní

Opět lze pochopit snahu zaujmout, avšak někteří lidé by tuto nabídku zaměstnání mohli vnímat až sexisticky. Nehledě na to, že má diskriminační povahu (z důvodu pohlaví a věku).



### Obr. 13: Diskriminační nabídka zaměstnání

Zdroj: Webová stránka zaměstnavatele, zpracování vlastní

Jak již bylo řečeno výše, antidiskriminační zákon stanovuje možnost stanovit podmínku minimálního věku, avšak musí to být nezbytné. V tomto případě se nejedná o věkovou hranici 18 let, kdy se člověk stává zletilým, nýbrž věkovou hranici 21 let.



Lze mít pochybnosti o tom, zda by byl schopen zaměstnavatel tuto hranici legitimně odůvodnit, navíc když jako další požadavek stanovuje minimálně dvouletou praxi v oboru. U požadavků na držitelství živnostenského listu se však nicméně v podobných situacích je třeba mít na pozoru před švarcsystémem.



**Obr. 14: Žádná praxe**

Zdroj: Vlastní foto

Na závěr lze ještě znovu popřemýšlet o situaci lidí bez odborné praxe, neboť bez praxe je často velmi obtížné uspět jako uchazeč o zaměstnání a získat „dobrou“ práci. Jednou z možností k získání zkušeností jsou odborné praxe a stáže, které jsou často neplacené, ale osobám velmi pomohou v budoucí kariéře a mnohé se naučí.

Nejedná se zde tedy o vztah pracovněprávní. Je třeba dbát na to, aby byl dodržen účel těchto praxí a praktikantům byly předány určité zkušenosti a znalosti. Praktické vzdělávání lidí by se mělo samozřejmě podporovat, proto je třeba tyto odborné praxe a stáže zároveň co nejvíce umožňovat. Proto by bylo možné uvažovat o dalším rozvinutí určitého institutu (spíše) soft law „mentorství“, ať už pro praktikanty nebo zaměstnance čerstvě pracující. Pro subjekty nabízející „mentorství“ by to mohlo mít také výhody – nové nápady od osob s malou praxí, podíl na zlepšování uplatnitelnosti fyzických osob (společensky odpovědné subjekty), potenciální dobře zapracovaní budoucí zaměstnanci, kteří se z praktikantů a stážistů mohou stát.

### 3.3 Povolené podoby nerovného zacházení

Ne každé jednání, které spočívá v rozlišování osob na základě jejich vlastností, je však diskriminační a zakázané. Určité rozdíly je třeba naopak dorovnat, což souvisí například s již zmíněnou rovností příležitostí. Proto existuje prostor pro pozitivní opatření. V antidiskriminačním zákoně lze nalézt devět výjimek za zásady rovného zacházení, a to v ustanoveních § 6 a § 7. Mimo jiné se zde generálním odkazem připouští, že zvláštní zákon může stanovit pravidla pro rozdílné zacházení. Většina výjimek se vztahuje k dílčím důvodům diskriminace (například co se týče zaměstnání v církvích a jiných náboženských společnostech a víry), ovšem dvě obecné výjimky se vztahují ke všem diskriminačním důvodům. Jsou jimi „věcné důvody spočívající v povaze práce“ (§ 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona) a „legitimní cíl“ (§ 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona).<sup>64</sup>

Odlišné zacházení, které ospravedlňuje povaha práce, má základ i v antidiskriminačních směrnicích. Antidiskriminační zákon nepoužívá totožné názvosloví jako směrnice (evropské právo pracuje s „podstatným a určujícím profesním požadavkem“, kdežto antidiskriminační zákon používá spojení „věcný důvod“), navíc

---

<sup>64</sup> DVORÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 22 - 24. ISBN 978-80-905682-1-1.

využil možnost výjimky v právní úpravě na národní úrovni, neboť se zde zmiňuje pouze „povaha práce nebo činnosti“, ne „podmínky výkonu“ jak je uvedeno v jedné ze směrnic. Zákon je však stále v souladu se směrnicemi. V mnoha případech se výjimce spočívající v „podstatných a určujících profesních požadavcích“ věnoval i Evropský soudní dvůr. V případě Komise vs. Spojené království například shledal, že práce porodních asistentek může být vyhrazena pouze osobám ženského pohlaví, a to kvůli osobní citlivosti, roli zde tedy hrály podmínky, při nichž je činnost vykonávána (zde lze upozornit na to, že pro antidiskriminační zákon je relevantní povaha činnosti, nikoli podmínky, za nichž se činnost vykonává). Vzhledem k faktu, že se ESD případu věnoval již v roce 1982, je třeba brát v úvahu i běh času a společenský vývoj, proto nelze stanovit, že by ESD dnes ve stejném případě rozhodl stejně (což ostatně platí i u ostatních případů, kde uplynula již delší doba od jejich rozhodnutí). Lze se například zamyslet nad požadavkem přiměřenosti. Jistě by ne všechny ženy byly oproti porodnímu asistentovi – muži lepší možností, proto by mírnějším řešením mohla být možnost volby pro rodičku. Lze také podotknout, že ve zdánlivě podobných případech (v obou se jednalo o vstup žen do armády), v případě Sirdar a případě Kreil, ESD rozhodl rozdílně a v případě Kreil již zastával názor, že všechny výjimky z principu rovného zacházení se mají vykládat úzce. Judikatura ESD naznačuje, že lze „vyvodit čtyři hlavní principy:

- 1) *obecný požadavek restriktivního výkladu výjimky,*
- 2) *požadavek omezení zákazu na specifické činnosti,*
- 3) *důležitost kontroly přiměřenosti opatření, a*
- 4) *hodnocení situace na základě současných podmínek.*<sup>65</sup>

Pokud budou zaměstnavatelé kvůli povaze práce namítat, aby měl zaměstnanec určitou vlastnost, jako například určitý věk či národnost, bude třeba se zabývat především tím,

- zda je určitá vlastnost určující z hlediska výkonu povolání,
- jak je podstatná

- a jestli jde o přiměřený požadavek. Pokud by například zaměstnavatel potřeboval „*u svých zaměstnanců určitou fyzickou sílu, zdatnost či obratnost, nemůže*

---

<sup>65</sup> HAVELKOVÁ B. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 295 - 300. ISBN 978-80-7400-618-0.



navzdory faktu, že v průměrné populaci odpovídají požadavkům spíše muži, použít pohlaví jako „zkratku“ a vyžadovat pouze muže. Takové jednání by bylo zakázanou přímou diskriminací žen. Neměl by, pokud možno, použít ani požadavky výšky a váhy. Takové jednání by bylo *prima facie* nepřímou diskriminací. Správný postup je za požadavek označit fyzickou sílu, zdatnost či obratnost a u každého kandidáta a kandidátky pak konkrétně zkoumat jejich osobní schopnosti.“<sup>66</sup> Co se pak týče podstatnosti, lze ho spíše specifikovat jako nutnost, a to i vzhledem k postojům evropské jurisdikce. K posouzení správného použití nutnosti slouží test přiměřenosti.<sup>67</sup>

Druhá obecná výjimka, která je právním základem pro rozdílné zacházení, je zakotvena ustanovením § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Jde o legitimní cíl, jehož se má dosahovat pomocí prostředků přiměřených a nezbytných. Legitimní cílem však nelze odůvodnit rozdílné zacházení z důvodu, jímž je rasa a etnický původ. Lze jím ospravedlnit pouze ostatní diskriminační důvody stanovené v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Zda jsou splněny podmínky odůvodňující rozdílné zacházení, se ověří pomocí čtyř následujících kroků, respektive pomocí odpovědí na tyto otázky:

1. „Jaký právně dovolený zájem (legitimní cíl) opatření sleduje?
2. Umožňují zvolené prostředky tohoto zájmu dosáhnout?
3. Jedná se o zájem přiměřeně závažný při porovnání s právem na rovné zacházení?
4. Existují jiná opatření, jež umožní tohoto zájmu dosáhnout, aniž by bylo dotčeno právo na rovné zacházení?“<sup>68</sup>

Je třeba si uvědomit, že nerovné zacházení může mít dvě podoby. Může se projevovat jako méně příznivé zacházení, nebo naopak jako zacházení příznivější. Díky ustanovením § 7 odst. 2, 3 antidiskriminačního zákona, která navazují na legitimní cíl, je přípustné přijímat pozitivní opatření, která slouží právě k příznivějšímu zacházení s určitou skupinou lidí. Pozitivní opatření zaměstnavatelé mohou učinit, zaleží však na jejich rozhodnutí, nejsou povinností. Je třeba dodat, že „specificky pro oblast

---

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 300 – 301.

<sup>67</sup> Tamtéž, s. 301 – 302.

<sup>68</sup> BOUČKOVÁ P. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 318. ISBN 978-80-7400-618-0.

zaměstnání a povolání zákon uvádí, že přijetí těchto opatření nesmí vést k upřednostnění méně kvalifikovaných (kvalitních) osob vůči těm, které jsou kvalifikovány lépe.<sup>69</sup> Pozitivní opatření proto nelze využít zcela libovolně a vždy je třeba přemýšlet o kvalitách uchazečů.

Zvýšenou pozornost je nicméně vhodné věnovat přípustnému rozdílnému zacházení „za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy“<sup>70</sup>. Je třeba opět dbát na to, aby tato ochrana nebyla nepřiměřená. Někdy může být těžké nalézt hranici, jaká míra ochrany, a tedy rozdílného zacházení, je ještě přípustná a jaká je již diskriminací. Co se týká žen v těhotenství a mateřství, mělo by jít o taková opatření, jež ochraňují „specifickou fyzickou konstituci žen (těhotné ženy, ženy krátce po porodu a kojící ženy)“<sup>71</sup>. V případech, kdy negativní důsledky práce ovlivňují jak muže tak ženy (a žena není těhotná) není možné stanovenou výjimku využít. Ve vztahu k věku 18 let lze uvést, že zaměstnavatel může stanovit minimální věkovou hranici 18 let, pokud by povaha práce znamenala rizika pro osoby mladší 18 let. Opět je ale třeba posuzovat všechny případy individuálně.<sup>72</sup> Jak již bylo řečeno, zmíněné ustanovení umožňuje přijmout pozitivní opatření k ochraně také osob se zdravotním postižením. Těmto osobám je věnována pozornost také v zákoně o zaměstnanosti (§ 67 a násl. zákona o zaměstnanosti), neboť mají již Listinou garantovanou zvýšenou ochranu na pracovním trhu. Zaměstnavatel může vytvořit

---

<sup>69</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 27. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>70</sup> §6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

<sup>71</sup> HAVELKOVÁ B. in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. s. 309. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>72</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

na základě dohody s Úřadem práce tzv. chráněné pracovní místo<sup>73</sup>. To lze obsadit pouze osobou se zdravotním postižením a na zřízení tohoto místa je zaměstnavateli Úřadem práce poskytován příspěvek (což může být pro určité zaměstnavatele zajímavé, pokud se na ně vztahuje povinnost zaměstnávat v míře povinného podílu osoby se zdravotním postižením (§ 81 a násl. zákona o zaměstnanosti). Považovat však osoby se zdravotním postižením pouze za zátěž pro zaměstnavatele by ale bylo naprosto nesprávné. Naopak mohou být skvělými zaměstnanci, kteří pouze potřebují kupříkladu jiný přístup. To dokládá i projekt společnosti SAP s názvem „Autism at Work“. *„Lidé s lehkou formou autismu, o které má SAP zájem, jsou většinou velmi inteligentní, vzdělaní, mají často zvláštní a výjimečné schopnosti. Jsou orientováni na detail a v práci velmi rychlí. Nevadí jim stereotypy a činnosti vyžadující opakování. Jsou vesměs plaší a velmi přímí zároveň. Přes všechna pozitiva jsou většinou nezaměstnaní, nebo jsou zaměstnáváni v pomocných pracovních pozicích, kde se jejich talent nemá šanci uplatnit.“*<sup>74</sup> Společnost SAP spolupracuje s neziskovou organizací NAUTIS, proto je třeba neuvažovat pouze o ryze právních řešeních, ale přemýšlet také o dobrovolných akcích zaměstnavatelů a propojení s neziskovým sektorem.

---

<sup>73</sup> Na základě dohody s Úřadem práce lze zřídit také tzv. společensky účelná pracovní místa, která jsou určena osobám, jimž není možné nalézt práci jiným způsobem, viz ustanovení § 113 zákona o zaměstnanosti.

<sup>74</sup> ASOCIACE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI. Projekt „Autism at Work“ není CSR. *Bulletin Asociace společenské odpovědnosti*. 2016, 3. s. 8.

## 4 Ochrana osobních údajů a zásahy do soukromí

Se zákazem diskriminace a právem na rovné zacházení nepochybně souvisí i problematika ochrany osobních údajů, která také působí při výběru uchazečů o zaměstnání. Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce naráží mimo jiné na pravidla zákona o ochraně osobních údajů. Jedinec je chráněn před neoprávněnými zásahy do svého osobního života, přičemž tuto ochranu lze chápat i jako „prevenci“ před tím, aby bylo možné s osobou zacházet odlišně. Je třeba ale upozornit, že nelze směřovat zásahy do osobnostních práv se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. To se projevuje tím, že zaměstnavatel může shromažďovat určité údaje, má-li k tomu legitimní důvod, ale nesmí se na jejich základě dopustit diskriminace<sup>75</sup>. Zaměstnavatelé nicméně získávají i tak o uchazečích mnoho informací, proto je třeba dbát na ochranu soukromí fyzické osoby ucházející se o zaměstnání. Například životopis, který uchazeč může poslat několika zaměstnavatelům, pokud má o nabízené pracovní místo zájem, obsahuje poměrně hodně údajů vztahujících se k jeho osobě. Přitom zaměstnavatel tohoto uchazeče nemusí pozvat ani na pohovor. *„K zásahu do soukromí při zpracování osobních údajů nezbytně dochází. Tyto zásahy ovšem musejí být dle uvedených ustanovení zákona o ochraně osobních údajů oprávněné.“*<sup>76</sup> Aby mohl zaměstnavatel vyžadovat a shromažďovat údaje o osobě ucházející se o zaměstnání, musí se řídit mimo jiné pravidly stanovenými zákonem o ochraně osobních údajů. Důležitým tématem je bezesporu soukromí a jeho ochrana, právo na něho je přirozenou součástí práva na lidskou důstojnost. Při výběru nového zaměstnance se však dostává právo na soukromí do střetu s jiným základním lidským právem. *„Pro celou oblast ochrany osobních údajů ... má zásadní význam poměrování základních lidských práv a svobod, resp. hodnot, které vyjadřují. Konkrétně zde jde zejména o konflikt lidské důstojnosti, její složky a součásti v podobě práva na soukromí a ochranu osobních údajů, a z druhé*

---

<sup>75</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 376 a násl. ISBN 978-80-7478-139-1.

<sup>76</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. *ÚOOÚ* [online]. 2014 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/stanovisko%2Dc%2D6%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dpri%2Dzpracovan i%2Dosobnich%2Dudaju/d-1519/p1=1099>.

strany primárně práva vlastnického, resp. práva na jeho ochranu a dispozici s majetkem.“<sup>77</sup> Výše zmíněné je i pod ochranou Listiny a v případě potřeby pro poměření slouží test proporcionality. Soukromím lze ve zdejších podmínkách rozumět jakési „zóny klidu“, které jsou důležité pro psychický stav člověka. Zahrnuje se do něho „*jak intimní prostor člověka, tak místa, kde se běžně zdržuje, nebo místa, kde může důvodně očekávat, že mu bude poskytnuta jistá míra diskrétnosti ve smyslu, že nebude muset být zcela ve střehu a připraven hrát svou sociální roli*“<sup>78</sup>, přičemž pojem soukromí formuje i činnost Úřadu pro ochranu osobních údajů, který pojem soukromí vymezuje ve svém stanovisku č. 6/2009 – Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů, a judikatura. Díky rozhodovací praxi Ústavního soudu lze říci, „*že právo na soukromí obsahuje jak pozitivní složku ve smyslu práva fyzické osoby svobodně rozhodovat o tom, zda a v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti z jejího života zpřístupněny jiným osobám a subjektům, tak složku negativní, jež je představována právem bránit se proti neoprávněnému zasahování do tohoto práva, resp. sféry, kterou je toto právo tvořeno*“<sup>79</sup>. Lze si představit, že pozitivní složku by tvořilo například jednání uchazeče spočívající v poslání životopisu potenciálnímu zaměstnavateli, negativní složku pak například obrana proti jednání potenciálního zaměstnavatele, spočívající ve vyhledávání „pro něho zakázaných“ údajů na sociálních sítích apod.

Z hlediska osobních údajů je samozřejmě ochrana poskytována nejen zaměstnanci, ale i uchazeči o zaměstnání. Kromě pojmů, jako jsou osobní údaj a jeho speciální typ anonymní údaj a zveřejněný osobní údaj, zná zákon o ochraně osobních údajů také pojem citlivý osobní údaj, pro nějž stanovuje přísnější režim. Zde se nabízí souvislost s antidiskriminační tematikou, neboť citlivý osobní údaj vypovídá „*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 subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou*

---

<sup>77</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 72. ISBN 978-80-7478-139-1.

<sup>78</sup> Tamtéž, s. 59.

<sup>79</sup> Tamtéž, s. 59 – 60.

*identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů. Jedná se o údaje, které se týkají fyzické osoby velmi blízce a jejichž zpracování je s to do značné míry zasáhnout soukromou sféru člověka.*<sup>80</sup> Citlivé osobní údaje zákon o ochraně osobních údajů pro své účely vyjmenovává taxativně. Subjektem údajů, tedy fyzickou osobou, ke které se údaje vztahují (§ 4 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů), zde bude uchazeč o zaměstnání. Potenciální zaměstnavatel vystupuje jako správce (jelikož správce určuje účel a také prostředky zpracování osobních údajů, na rozdíl od zpracovatele, kterému toto nepřísluší). Pomocí operací pak dochází ke zpracování, přičemž „*zpracováním 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*“<sup>81</sup>. V souvislosti s výběrem zaměstnanců je podstatné především shromažďování, uchovávání, vyhledávání, používání a likvidace. Správci je uložena řada povinností. Mezi ně patří například již zmíněné stanovení účelu zpracování osobních údajů, prostředků a způsobu zpracování, povinnost shromažďovat osobní údaje jen pro stanovený účel, osobní údaje uchovávat na dobu nezbytně nutnou k účelu zpracování, informovat subjekt údajů o rozsahu a účelu zpracování osobních údajů, umožnit subjektu údajů přístup k informacím o zpracování svých osobních údajů, zajistit bezpečnost osobním údajům. „*Zvolí-li si správce nějaký rozsah osobních údajů, které hodlá zpracovávat, měl by být schopen u každého jednotlivého údaje odpovědět na otázku, proč je daného údaje třeba pro dosažení stanoveného účelu.*“<sup>82</sup> Nicméně se stává, což není úplně v pořádku, že „*správci často při stanovení rozsahu zpracovávaných údajů nevycházejí z účelu současného zpracování, ale jejich snahou je rozsah zpracovávaných osobních údajů rozšiřovat nad míru jejich nezbytnosti s tím, že se možná v budoucnu ukáže potřeba zpracování těchto informací.*“<sup>83</sup> Tím se stává, že údaje, které by měly být shromážděny až v době po uzavření pracovní smlouvy,

---

<sup>80</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 17. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>81</sup> § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů.

<sup>82</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 51. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>83</sup> Tamtéž, s. 51 – 52.

potenciální zaměstnavatelé zjišťují již před jejím uzavřením, ačkoli by neměli. Potenciální zaměstnavatel nicméně vždy může zpracovat uchazečovo jméno, příjmení, akademický titul, datum narození<sup>84</sup>, bydliště, kontaktní údaje, státní příslušnost, údaje týkající se vzdělání, kvalifikace a odborné praxe, posudek o zdravotní způsobilosti ve vztahu k výkonu práce, informace o zdravotním postižení, pracovní posudky od bývalých zaměstnavatelů, údaje o rodičích u mladistvých uchazečů a údaje potřebné ke svobodnému a vážnému rozhodnutí o přijetí či nepřijetí uchazeče<sup>85</sup>. Správce má také oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Velmi podstatnou otázkou k zodpovězení bude, jak je to s nutností udělení souhlasu uchazeče se zpracováním svých osobních údajů. Správce potřebuje s výjimkami stanovenými v ustanovení § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů ke zpracování osobních údajů vždy souhlas subjektu těchto údajů. Souhlas jakožto jednostranné právní jednání může být uděleno i konkludentně, nicméně vzhledem k povinnosti správce být schopný prokázat udělení tohoto souhlasu (§ 5 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů) je z pohledu správce vhodné trvat na písemné nebo jiné prokazatelné formě, kdy bude jasná vůle subjektu údajů.<sup>86</sup> „*Souhlas se zpracováním osobních údajů není třeba pouze v případě, jestliže je zpracování nezbytné pro jednání o uzavření smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů (jedná se o situaci, kdy se sám uchazeč o zaměstnání začne poptávat u zaměstnavatele po zaměstnání).*“<sup>87</sup> V případě, že chce zaměstnavatel zařadit uchazeče o zaměstnání do své databáze potenciálních zaměstnanců, souhlas této osoby potřebuje. Pokud jsou životopisy nevyžádané, jedná se o situaci, na kterou se podle § 3 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů tento zákon nevztahuje, neboť jde pouze o nahodilé shromažďování osobních údajů. Bude však

---

<sup>84</sup> Zde je dobře vidět provázanost s antidiskriminační tematikou, kdy sice může potenciální zaměstnavatel zpracovávat datum narození uchazeče o zaměstnání, ale je třeba stále dbát na to, aby nedošlo k diskriminaci z hlediska věku.

<sup>85</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 381 - 382. ISBN 978-80-7478-139-1.

<sup>86</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 192 s. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>87</sup> ŠTEFKO, M. in ŠTEFKO, Martin a VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta; Beroun: Eva Roztoková, 2016. s. 20. ISBN 978-80-87975-45-9.

záležet na tom, zda zaměstnavatel bude takto došlý životopis chtít vrátit, zlikvidovat, nebo naopak zpracovat a na jak dlouhou dobu bude údaje uchovávat. Souhlas se zpracováním je sice udělen konkludentně, ale pokud ze situace neplyne, po jakou dobu se u zaměstnavatele budou údaje uchovávat, jestliže aktuálně zaměstnavatel zaměstnance neshání, lze „doporučit, aby u životopisů, které mohly i třeba jen potencionálně zaujmout a neobsahují souhlas s uchováním údajů např. na půl roku, kontaktovat žadatele o zaměstnání a takový souhlas si vyžádat.“<sup>88</sup> Na nutnost, tedy přesněji řečeno nepotřebnost, formalizovaného souhlasu se zpracováním údaje uchazeče o zaměstnání, který zareaguje na nabídku potenciálního zaměstnavatele a přihlásí se do výběrového řízení, se pohlíží tak, že se jedná o situaci podle § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů, neboť „konečným cílem a účelem zpracování je uzavření pracovní smlouvy s vybraným kandidátem“, a protože „prakticky jde o jednání o uzavření smlouvy, byť je toto jednání v pouhém zahajovacím stadiu“. Navíc „je při tom zřejmé, že uchazeči jsou seznámeni s účelem (prostřednictvím zveřejněných informací) o účelu, k němuž poskytují své osobní údaje, a komu. Je jim znám i rozsah údajů, neboť na základě rámcové informace je poskytují sami o své vůli a v rozsahu části i větším, než je požadováno. Mohou do značné míry také dovodit, na jak dlouhou dobu je poskytují (do doby, než bude vybrán vhodný uchazeč), a jsou s těmito skutečnostmi srozuměni.“<sup>89</sup> Toto nepochybně vychází i z rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů, například rozhodnutí s č.j. SKO-0629/07 s názorem koresponduje.<sup>90</sup> Je třeba však mít na paměti, že zaměstnavatel (správce) má informační povinnost podle ustanovení § 11 zákona o ochraně osobních údajů a subjekt údajů by měl být znám rozsah a účel zpracování, měl by si být vědom možnosti přístupu k osobním údajům a práva na jejich opravu a podobně. Pokud vznikne zpracováním osobních údajů závadný stav, může subjekt údajů žádat vysvětlení a odstranění tohoto závadného stavu v souladu s ustanovením § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Často tak potenciální zaměstnavatelé vyžadují spolu s reakcí na nabídku zaměstnání

---

<sup>88</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 54 - 55. ISBN 978-80-7552-145-3.


<sup>89</sup> Tamtéž, s. 54.

<sup>90</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 377 - 378. ISBN 978-80-7478-139-1



od uchazečů také jejich souhlas se zpracováním svých údajů, kde se snaží určitým (ať již dokonalejším, či méně dokonalým) způsobem plnit i svou informační povinnost dle zákona o ochraně osobních údajů.

[https://jobs.lidl.com/cui\(====\)/default.htm?configurationId=Z\\_APPL&sap-language=C#](https://jobs.lidl.com/cui(====)/default.htm?configurationId=Z_APPL&sap-language=C#)

Přehled zpráv  Studium — Juristische...

## Registrace

Už máte svůj profil? Tak se přihlaste!

Těší nás, že se chcete ucházet o volná místa v Lidlu! Na následujících stránkách Vám v několika krocích pomůžeme s odesláním Vašeho životopisu a dalších informací potřebných pro výběrové řízení.

Příjmení \*

Uživatelské jméno \*

E-mail \*

Zopakovat e-mail \*

Heslo \*

Zopakovat heslo \*

(alespoň 8 znaků: min. 4 písmena a z toho 1 velké, 1 číslice, 1 speciální znak)

» Prohlášení o ochraně osobních údajů:

Souhlasím se zpracováním osobních údajů obsažených v tomto formuláři a jeho přílohách, a to za podmínek uvedených v Prohlášení o ochraně osobních údajů, se kterým jsem se seznámil/a.\*

[→ Registrace](#)

**Obr. 15: Příklad řešení souhlasu se zpracováním osobních údajů, společnost Lidl Česká republika v.o.s.**

Zdroj: LIDL. Průvodce žádostí o zaměstnání. *Lidl* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: [https://jobs.lidl.com/cui\(====\)/default.htm?configurationId=Z\\_APPL&sap-language=C#!Z\\_APPL&AC162D7739541ED59FC292647328C053](https://jobs.lidl.com/cui(====)/default.htm?configurationId=Z_APPL&sap-language=C#!Z_APPL&AC162D7739541ED59FC292647328C053)

## Prohlášení o ochraně osobních údajů

Zde se nacházíte: Kariéra / Ochrana osobních údajů

Společnost Lidl Česká republika v.o.s., IČO: 26178541, se sídlem Praha 5, Nárožní 1359/11, PSČ 158 00, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl A, vložka 42824 (dále jen „**Společnost**“), klade velký důraz na ochranu osobních údajů.

Vyplněním a odesláním formuláře poskytuje uchazeč Společnosti, v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon**“), souhlas se zpracováním osobních údajů obsažených ve formuláři a jeho přílohách. Souhlas je poskytován na dobu od odeslání formuláře do uplynutí 6 měsíců po skončení výběrového řízení na poslední pracovní pozici, na kterou se uchazeč hlásil. Po uplynutí této doby budou osobní údaje uchazeče vymazány. Poskytnutí souhlasu je dobrovolné, přičemž uchazeč může souhlas kdykoli písemně odvolat na adrese sídla Společnosti.

Poskytnuté osobní údaje budou zpracovávány výhradně za účelem výběru a nábory uchazečů o zaměstnání, a to jak samotnou Společností jakožto správcem ve smyslu Zákona, tak i společností Lidl Stiftung Co & KG, se sídlem Stiffsbergstraße 1, 74167 Neckarsulm, Německá spolková republika, jakožto zpracovatelem ve smyslu Zákona.

Uchazeč bere na vědomí, že mu, jakožto subjektu údajů dle Zákona, náleží práva dle ustanovení § 12 Zákona (právo na přístup k informacím) a dle § 21 Zákona (žádost o vysvětlení a odstranění nežádoucího stavu).

Zde se nacházíte: Kariéra / Ochrana osobních údajů

### Obr. 16: Příklad souhlasu se zpr. os. údajů, prohlášení k souhlasu, společnost Lidl Česká republika v.o.s.

Zdroj: LIDL. Prohlášení o ochraně osobních údajů. *Lidl* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: [http://kariera.lidl.cz/cps/rde/career\\_lidl\\_cz/hs.xsl/ochrana-osobnich-udaju-916.htm](http://kariera.lidl.cz/cps/rde/career_lidl_cz/hs.xsl/ochrana-osobnich-udaju-916.htm)

V souvislosti s rozvojem sociálních sítí a moderních technologií je však daleko snadnější vyhledávání množství údajů o uchazečích, a to i takových, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy podle § 30 odst. 2 zákoníku práce<sup>91</sup>. Může tak dojít ke skutečnosti, že se zaměstnavatel dopustí

<sup>91</sup> Již zmíněné nové nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně osobních údajů zakotvuje také tzv. „právo být zapomenut“. Tohoto práva nicméně již lze využít na základě směrnice 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a rozsudku soudního dvora EU ze dne 13.5.2014, sp. zn. C-131/12, ve věci Mario Costeja González proti Google Spain. Podstatou je, že internetové vyhledávače působí jako správci osobních údajů, a proto je lze požádat o vymazání určitých odkazů. Například společnost Google tyto záležitosti vyřizuje prostřednictvím speciálního formuláře. Nabízí se případná možnost využití práva

diskriminace na základě takto zjištěných údajů, aniž by tyto informace o uchazeči zapsal do nějaké své interní evidence apod., tedy jím nejsou oficiálně zpracovávány. Mohlo by být velmi obtížné prokázat, že dotyčné osobní údaje zaměstnavatel zpracovával (na obrácené důkazní břemeno nelze spoléhat, viz kapitola o možnostech obrany).<sup>92</sup> Uchazeč o zaměstnání se nemusí ani dovítipit, proč a že vůbec k nějaké diskriminaci došlo. „Pamatujte na to, že i když takovéto informace získané na Vašem profilu na sociální síti či sledováním Vašich příspěvků v diskusních fórech potenciální zaměstnavatel nemůže oficiálně použít, v praxi velmi reálně mohou vést k rozhodnutí o Vašem nepřijetí.“<sup>93</sup> Proto lze uchazečům o zaměstnání doporučit, aby i sami více dbali na zabezpečení soukromí svých profilů na sociálních sítích typu Facebook nebo Instagram. Na druhou stranu existují také profesní sociální sítě jako LinkedIn, které slouží k propojování potenciálních zaměstnanců a potenciálních zaměstnavatelů a kde lze speciálně nalézt údaje týkající se uchazečova profesního života, proto nelze na sociální sítě pohlížet pouze jednostranně, negativně.<sup>94</sup>

Na závěr lze shrnout, že „každé zpracování osobních údajů představuje zásah do soukromí jednotlivce. Aby tento zásah a celé zpracování bylo legální, je třeba, aby správce ve všech případech, kdy je to možné, posoudil případné způsoby zpracování a zvolil ten, který do soukromí subjektů údajů zasáhne v nejmenší míře. V opačném případě nebude zpracování v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů a správce se vystavuje riziku kontroly a uplatnění opatření k nápravě ze strany Úřadu s tím,

---

na zapomnění i v souvislosti s hledáním zaměstnání – pokud jsou na internetu ke zhlédnutí údaje, které by uchazeči mohly při ucházení se o pracovní místo uškodit. Více o „právu být zapomenut“ např. HODER, Lukáš. „Právo být zapomenut“ již rok platí v Česku. *Patria Online* [online]. 2015 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.patria.cz/pravo/2906800/pravo-byt-zapomenut-jiz-rok-plati-i-v-cesku.html>.

<sup>92</sup> VALENTOVÁ, Klára. Role sociálních sítí při náboru zaměstnanců. *Vilímková Dudák Partners* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.vilimkovadudak.cz/Media.aspx?id=521>.

<sup>93</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance. *ÚOOÚ* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=12691](https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691).

<sup>94</sup> LOVEC HLAV. Ochrana osobních údajů na sítích a GDPR. *Lovec Hlav* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: <http://lovec-hlav.cz/blog/gdpr/>.

*že toto opatření může v krajním případě představovat i zákaz celého prováděného zpracování osobních údajů.*<sup>95</sup>

#### **4.1 Archivování životopisů**

Je třeba se také věnovat problematice likvidace osobních údajů po ukončení fáze výběru zaměstnanců, což souvisí s udělením souhlasu se zpracováním osobních údajů a navazuje na něho. Jak bylo možné vidět, společnost Lidl Česká republika v.o.s. prohlašuje, že osobní údaje uchazeče budou vymazány po 6 měsících od ukončení výběrového řízení, na tuto dobu je udělen souhlas. Obecně lze dobu 6 měsíců považovat za přiměřenou pro vedení jakési „databáze potenciálních zaměstnanců“. Je totiž třeba dbát na to, aby tato doba byla ještě adekvátní především i z toho důvodu, že je nutné, aby zpracovávané osobní údaje byly přesné a tedy aktuální, v souladu s § 5 odst. 1 písm. c) zákona o ochraně osobních údajů. Pokud změněné údaje nebudou aktualizované, je nutné je zlikvidovat. A co se týče životopisů, je pravděpodobné, že k určitým změnám v nich dojde, ať už ohledně praxe, vzdělání apod. Nicméně k zařazení do oné databáze je nutný souhlas subjektu údajů. V situaci, *„kdy je vybrán vhodný uchazeč a je s ním uzavřena pracovní smlouva, pominul důvod, pro který byly shromážděny osobní údaje všech ostatních uchazečů. V tomto okamžiku končí oprávnění zaměstnavatele dále zpracovávat tyto osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, tedy si je ponechat pro nějaké potenciální budoucí využití, neboť žádná z ostatních výjimek v ustanovení § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů není aplikovatelná. Je tedy povinen buď zaslané nabídky (životopisy a případné další písemnosti) neúspěšným uchazečům vrátit, anebo je zlikvidovat. Pokud si však zaměstnavatel bude chtít pro potřeby dalšího využití zaslané osobní údaje ponechat, může tak učinit jen se souhlasem dotčených osob. ... Protože žádný právní předpis neukládá*

---

<sup>95</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. ÚOOÚ [online]. 2014 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/stanovisko%2Dc%2D6%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dpri%2Dzpracovani%2Dosobnich%2Dudaju/d-1519/p1=1099>.

*zaměstnavatelům, aby zřizovali a vedli evidence potenciálních pracovníků, bude se na zpracování osobních údajů potenciálních zaměstnanců vztahovat oznamovací povinnost podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů.*<sup>96</sup>

Proti obligatornímu vrácení nebo vyrozumění a zničení dokumentů subjektu údajů lze postavit opodstatněný názor, kdy „je po skončení výběrového řízení ze strany zaměstnavatele legitimní si zdroje dat (třeba i jen ve zjednodušené podobě – tj. s vymazanými nadbytečnými daty) ponechat, a to jako důkazní prostředky pro případnou soudní při, při níž by zaměstnavatel musel dokazovat, že při výběru uchazečů o zaměstnání nepostupoval diskriminačně, resp. že s ohledem na jemu poskytnuté údaje uchazeči o zaměstnání o zaměstnání vybral uchazeče nejlepšího. Doba uchování by se zde rovnala době promlčení žalobních nároků uchazečů. ... Zde je však zásadní připomenout, že promlčení se v tomto případě vztahuje pouze k nároku na náhradu nemajetkové újmy v penězích“<sup>97</sup>. Je však stále třeba mít na paměti, že poté, co skončilo výběrové řízení a tedy i jednání činěná za cílem uzavření pracovní smlouvy, je k dalšímu případnému uchování osobních údajů nutný souhlas subjektu údajů. Vždyť jinak ani uchazeč o zaměstnání jistě nemusí počítat s možností, že pro tento účel bude chtít bývalý potenciální zaměstnavatel jeho osobní údaje uchovávat.

## **4.2 Ověřování informací potenciálním zaměstnavatelem**

Zajímavou záležitostí je i ověřování referencí uchazeče o zaměstnání. „Jedná se o soustavu operací prováděných před vznikem pracovního poměru, jimiž zaměstnavatel shromažďuje vybrané osobní údaje poskytnuté mu dobrovolně fyzickými osobami, které se u něj ucházejí o zaměstnání, a ověřuje se souhlasem těchto osob jejich úplnost, správnost a pravdivost, a to za účelem výběru nejvhodnějšího zaměstnance. Na jedné straně je pravda, že česká právní úprava sama nepředvídá eventualitu,

---

<sup>96</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 56 - 57. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>97</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 377 - 378. ISBN 978-80-7478-139-1.

že by zaměstnavatel obdobný ověřovací proces vůbec prováděl a nemá pro něj žádnou zvláštní úpravu. Na druhé straně, pokud tento proces probíhá v souladu se zákonnou úpravou, není důvodu jej právně zpochybňovat.<sup>98</sup> Samozřejmě lze od jiných osob požadovat jen informace, které by bylo možné požadovat po uchazeči o zaměstnání a které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Hovoří se o tom, že k personální činnosti, při níž budou poskytnuté údaje ověřovány u jiných zdrojů než u uchazeče (například bývalého zaměstnavatele), je třeba souhlas uchazeče. Primárně se má požádat uchazeč o reference a poskytnutí kontaktu na osoby, které jsou kompetentní reference poskytnout<sup>99</sup>. Nicméně se také hovoří o tom, a v praxi se tak pravděpodobně spíše děje, že údaje bezprostředně související se založením pracovněprávního vztahu může potenciální zaměstnavatel „získávat nejen od samotných uchazečů, kteří se přihlásili do výběrového řízení u zaměstnavatele, ale také od jiných osob nebo z veřejných zdrojů, a to i bez souhlasu daného uchazeče (uplatní se zde výjimka z povinnosti získávat souhlas subjektu údajů dle ZOOÚ).“<sup>100</sup> I jinde se lze dočíst, že „v případě potřeby je možné si ověřit informace v pracovním posudku u předchozího zaměstnavatele, a to i bez souhlasu zaměstnance“.<sup>101</sup> Souhlas uchazeče tedy v případě ověřování referencí u bývalého zaměstnavatele spíše není nezbytný, ovšem získání souhlasu uchazeče pro účel ověření referencí by bylo pro zaměstnavatele jistější a i transparentnější. Lze tedy doplnit, že potenciální zaměstnavatel může informace o uchazeči ověřovat i na internetu a sociálních sítích jako je LinkedIn, Facebook a další, ovšem také zde je třeba se vyvarovat neoprávněným zásahům

---

<sup>98</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 191. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>99</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance. ÚOOÚ [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=12691](https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691).

<sup>100</sup> VALENTOVÁ, Klára. Role sociálních sítí při náboru zaměstnanců. *Vilímková Dudák Partners* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.vilimkovadudak.cz/Media.aspx?id=521>.

<sup>101</sup> ŠTEFKO, M. in ŠTEFKO, Martin a VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta; Beroun: Eva Roztoková, 2016. s. 16. ISBN 978-80-87975-45-9.

do soukromí (které by se týkaly například zjišťování sexuální orientace<sup>102</sup>). Nicméně mnohdy bude velmi těžké oddělit okamžik, ve kterém potenciální zaměstnavatel zjišťuje údaje, které může zpracovávat a okamžik, kdy se potenciální zaměstnavatel dostává již do situace, kdy zpracovává údaje, které by zpracovávat neměl a měl by od jejich zpracovávání upustit, neboť se například na Facebooku různé údaje velmi prolínají. Lze si ovšem zároveň položit otázku, jaké údaje týkající se oblasti pracovního života uchazeče by se na Facebooku mohly nacházet a zda je proto přiměřené zhlížet uchazečův profil na této sociální síti (jak již bylo řečeno, jiná je situace u profesních sítí typu LinkedIn).

### 4.3 Využití dotazníků a psychologických testů

Pro zjištění potřebných údajů o uchazeči o zaměstnání lze využít i osobní dotazník, který se bude tázat na informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Pokud by se chtěl zaměstnavatel dotazovat například na zájmy uchazeče, je třeba, aby tato pole byla označena jako nepovinná. Je také nutné rozlišovat mezi fází „jednání před vznikem pracovního poměru“ a samotným „vznikem pracovního poměru“. Od uchazeče o zaměstnání, se kterým se již zaměstnavatel dohodl na přijetí do zaměstnání a obsahu smlouvy, totiž již lze „vyžadovat všechny ty údaje, kterými musí disponovat pro účely personální a mzdové agendy (např. rodné číslo).“<sup>103</sup> Dotazník pak je možné přidat do zaměstnancova osobního spisu.

Rozporuplnější je využití psychologických testů při výběru potenciálního zaměstnance. Díky nim totiž mohou potenciální zaměstnavatelé získat o uchazeči informace, které by vědomě poskytnout nechtěl nebo ani nemohl, protože je sám neví. Tyto testy slouží především k rozpoznání, o jakou se v případě uchazeče o zaměstnání jedná osobnost. I proto by je měl provádět pouze psycholog a cítit povinnou mlčenlivost.

---

<sup>102</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 59 - 60. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>103</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 382. ISBN 978-80-7478-139-1.

Uchazeč má být informován o účelu tohoto testu, jeho rozsahu a cíli a musí k němu dát souhlas, pokud s jejich provedením nesouhlasí, má mít možnost je odmítnout.<sup>104</sup> Je ovšem otázkou, jestli toto odmítnutí nebude znamenat i konec jeho možnosti ucházet se o dotyčné pracovní místo. Pokud by však existovala pochybnost o legitimnosti testů a otázek v něm, lze se obrátit například na Úřad pro ochranu osobních údajů. Ovšem pravděpodobně je nutné se připravit na stále častější psychologické testování uchazečů o zaměstnání nebo rozhodování o přijetí na základě zdánlivě méně podstatných charakteristik než je například vzdělání a praxe, tedy alespoň v určitých profesích. Trendy se v personalistice velmi mění, někteří zaměstnavatelé se stávají náročnějšími s požadavky na zaměstnance, roste tlak konkurence. „*Při přijímání zaměstnanců proto stále více roste důraz na takzvané softskills, tedy měkké dovednosti.*“<sup>105</sup>

Nyní již k několika dalším záležitostem souvisejícím s procesem výběru uchazečů o zaměstnání.

---

<sup>104</sup> ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance. *ÚOOÚ* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=12691](https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691).

<sup>105</sup> BUSINESSINFO.CZ. Výběr zaměstnanců je přísnější, nastupuje psychologické testování i kompetenční testy. *BusinessInfo.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyber-zamestnancu-je-prisnejsi-nastupuje-psychologicke-testovani-i-kompetencni-testy-65431.html>.



## 5 Další právní aspekty výběru uchazečů o zaměstnání

### 5.1 Výběrové řízení a způsob výběru zaměstnanců

Pokud zákon nestanoví jinak (například zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, a především pak jeho ustanovení §§ 7 a násl.), může si zaměstnavatel zvolit způsob, jakým bude zaměstnance vybírat. Zvolený způsob výběru může zaměstnavatel zakotvit i ve svých vnitřních předpisech. Výběrové řízení je tedy pro většinu zaměstnavatelů jednou z možností, nikoli povinností. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro výběr pomocí výběrového řízení, může si sám zvolit pravidla tohoto řízení. Jestliže zaměstnavatel nakonec nechce s žádnou z osob účastnící se výběrového řízení uzavřít pracovní smlouvu, nemusí.<sup>106</sup>

Nabídky zaměstnání a inzeráty jsou právně neukotveným veřejným sdělením<sup>107</sup>. Ač by se svou povahou mohly jevit podobně jako například návrh na uzavření smlouvy podle § 1731 občanského zákoníku nebo veřejný příslib podle § 2884 občanského zákoníku, nejsou jím.<sup>108</sup> Bylo by však možné zapřemýšlet také nad tím, nakolik inzeráty splňují kritéria institutů spíše obchodněprávních - veřejné soutěže o nejvhodnější nabídku podle §§ 1772 a násl. občanského zákoníku nebo veřejnou nabídku podle §§ 1780 a násl. občanského zákoníku. Rozhodně nelze říci, že by se v případě nabídek zaměstnání jednalo o tyto instituty, ovšem určité podobnosti zde lze shledat. Potenciální zaměstnavatel se také obrací na předem neurčený okruh osob, přičemž stanovuje podmínky kladené na uchazeče. Nabídka zaměstnání se také může uveřejnit, ovšem nároky kladené na zaměstnavatele nejsou kogentně upraveny. U veřejné soutěže o nejvhodnější nabídku a veřejné nabídky je navíc navrhovatel povinen plnit

---

<sup>106</sup> HŮRKA, P. a JAKUBKA, J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 132 - 133. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>107</sup> JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 54. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>108</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 187 – 188. ISBN 978-80-7400-290-8.

oznamovací povinnost vůči všem neúspěšným osobám.<sup>109</sup> Na základě nabídky uchazeči zasílají své životopisy, jejich kvalifikace a další vlastnosti by měly odpovídat požadavkům zaměstnavatele a podobně, ovšem zaměstnavatel nemusí nikoho z uchazečů přijmout, aniž by si tuto možnost dopředu vyhradil. Také zaměstnavatel nemusí neúspěšným uchazečům sdělovat, že nebyli vybráni, ačkoli by to bylo slušnější. Proto se v případě výběru zaměstnanců nejedná ani o tyto dva právní instituty. „Právní neukotvení pracovní inzerce však neznamená, že při nabízení volného pracovního místa formou veřejné inzerce nemusí zaměstnavatel dodržovat žádná pravidla. Potenciální zaměstnavatel musí respektovat mimo jiné zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, což je jedna ze základních zásad pracovního práva.“<sup>110</sup> Zaměstnavatel tedy není povinen sdělovat uchazečům, které nepřijal, důvody jejich nepřijetí. Tyto důvody však nesmí mít diskriminační povahu (více v kapitole o rovném zacházení).

## 5.2 Předšmluvní odpovědnost podle občanského zákoníku - poskytnutí nepravdivých údajů a nepoctivé jednání

Obecně se rozlišují tři kategorie nedodržení předšmluvní odpovědnosti – může dojít k „porušení povinnosti nepůsobit škodu“, „porušení informační povinnosti“ nebo „ukončení vyjednávání o smlouvě bez legitimního důvodu“.<sup>111</sup> V souvislosti s výběrem uchazečů o zaměstnání pak vzhledem k subsidiárnímu použití občanského zákoníku (§ 4 zákoníku práce) připadá v úvahu použití ustanovení §§ 1724 a násl.

---

<sup>109</sup> HORÁČEK, T. in ČERNÁ, Stanislava; PLÍVA, Stanislav a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. 156 s. ISBN 978-80-87146-76-7.

<sup>110</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

<sup>111</sup> MORÁVEK, Jakub. Předšmluvní odpovědnost a nový občanský zákoník. *HR kavárna* [online]. 2013 [vid. 2017-12-14]. Dostupné z: <http://www.hrkavarna.cz/stale-rubriky/hr-human-relations/predsmluvni-odpovednost-a-novy-obcansky-zakonik/#.WjMJ3nmLrDc>.

občanského zákoníku týkající se smlouvy. Uchazeč o zaměstnání a potenciální zaměstnavatel si sdělují různé okolnosti, přičemž vzájemně poskytnuté údaje by měly být samozřejmě pravdivé. Na straně uchazeče o zaměstnání i potenciálního zaměstnavatele ale může dojít (ačkoli by nemělo) k poskytnutí údajů, které nejsou pravdivé.

U uchazeče hrozí, že si bude v různém rozsahu vymýšlet například v životopise nebo ještě obecněji „sdělí v rámci výběrového řízení zaměstnavateli, že disponuje jistým vzděláním, praxí, schopnostmi nebo kvalifikací, přičemž následně není schopen takové tvrzení doložit, resp. při výkonu jeho práce je zjištěn opak“<sup>112</sup>. Velmi častý je tento prohřešek u uvádění úrovně jazykových znalostí<sup>113</sup>. Tento nedostatek lze odhalit, pokud je uchazeč například u pohovoru částečně přezkoušen. Míra vlivu přibarvování vybraných údajů se samozřejmě liší. Pokud by uchazečova lež byla velmi podstatná, mohla by být (v případě přijetí uchazeče) i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Samozřejmě přichází v úvahu náhrada případné škody, pokud vznikla a zaměstnavatel ji prokáže. Popřípadě by bylo možné aplikovat i ustanovení § 574 a násl. občanského zákoníku a dovolat se neplatnosti právního jednání, a to především kvůli uvedení zaměstnavatele v omyl ohledně rozhodující okolnosti (§ 583 občanského zákoníku). Bohužel může dojít i k případům lhaní o vzdělání, a to až v takové míře, že dojde k padělání vysokoškolského diplomu. V takovém případě připadá v úvahu též trestněprávní odpovědnost, neboť se fyzická osoba dopustila trestného činu padělání a pozměnění veřejné listiny podle § 348 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

Na straně potenciálního zaměstnavatele může dojít nepravdivému informování například o „firemních benefitech“, přičemž tyto údaje mohou mít vliv na uchazečovo rozhodnutí při více pracovních nabídkách. Pokud by tímto jednáním byla zaměstnanci způsobena škoda, může se také domáhat její náhrady.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> HŮRKA, P. a JAKUBKA, J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 133. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>113</sup> INWORK. Vymýšlení v životopisech. *Inwork* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/45-vymysleni-v-zivotopisech/>.

<sup>114</sup> KUPČEKOVÁ, Alice. 2014: Šestnáct zásadních změn a novinek pro zaměstnance a šéfy. *iDNES.cz* [online]. 2014, 4 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/jak-se-novy-obcansky->

Dalším případem možné povinnosti k náhradě škody by mohly být případy tzv. nepoctivého jednání podle ustanovení § 1729 občanského zákoníku, kdy jednání o zaměstnávání dojdou již natolik daleko, že se jeví založení pracovněprávního vztahu velmi pravděpodobné, ovšem jedna ze stran bez spravedlivého důvodu jednání ukončí. „Pokud se po výběrovém řízení společnost dohodne se zaměstnancem na nástupu, ale nakonec pozici obsadí jiným kandidátem, může pracovník požadovat náhradu škody. Funguje to i opačně – v případě, kdy zaměstnanec slíbí, že nastoupí, ale nakonec to neudělá.“<sup>115</sup> Je možná situace, že „zaměstnanec ukončí jednání o uzavření budoucí pracovní smlouvy proto, že dostal výhodnější finanční nabídku od jiného zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.“<sup>116</sup> V těchto případech se opět lze domáhat náhrady škody. „V případě zaměstnavatele by se mohlo jednat o náklady vynaložené na konání výběrového řízení, hledání vhodného zaměstnance, naopak na straně zaměstnance o ztrátu času vynaloženého na účast na výběrovém řízení, případně i škoda vzniklá z odmítnutí jiné nabídky zaměstnání.“<sup>117</sup> Ovšem vzhledem k tomu, že není jednoduché určit, v jak pokročilé fázi se nacházejí jednání vedoucí k založení pracovněprávního vztahu, protože obě strany mohou pokročilost jednání vnímat odlišně a subjektivně, k tomu, že existuje možnost zkušební doby, ve které by podobná náhrada škody nepřípadala v úvahu díky zrušení ve zkušební době, a také k tomu, že (pokud by k ukončení jednání došlo ze strany uchazeče o zaměstnání) by uchazeč o zaměstnání stejně jako zaměstnanec měl být vnímán jako slabší strana a jeho postavení je poskytována zvláštní zákonná ochrana, lze předpokládat, že soudy nebudou přisuzovat v mnoha případech a velkém rozsahu zaměstnavatelům tyto náhrady škody.

---

zakonik-dotkne-zamestnavatele-i-zamestnancu-p98-  
/podnikani.aspx?c=A140102\_2017038\_podnikani\_zuk.

<sup>115</sup> Tamtéž.

<sup>116</sup> JOUZA, Ladislav. Pracovní smlouva ve světle nového občanského zákoníku. *Národní pojištění* [online]. 2014, 4 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-pracovni-smlouva-ve-svetle-noveho-obcanskeho-zakoniku.htm>.

<sup>117</sup> HŮRKA, P. a JAKUBKA, J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 133. ISBN 978-80-7380-540-1.

### 5.3 Role původního zaměstnavatele

Původní zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání může hrát svou roli i po ukončení zaměstnávání této fyzické osoby. Děje se tak díky potvrzení o zaměstnání (§ 313 odst. 1 zákoníku práce), pracovnímu posudku (§ 314 odst. 1 zákoníku práce) nebo poskytování jiných referencí potenciálnímu zaměstnavateli (v souladu s § 30 odst. 2 zákoníku práce). Potvrzení o zaměstnání je v souladu s § 313 odst. 1 zákoníku práce povinen původní zaměstnavatel zaměstnanci při skončení zaměstnávání vydat. Potvrzení o zaměstnávání může mít pro nového zaměstnavatele zásadní vliv, neboť obsahuje mimo jiné údaj o tom, zda byly u zaměstnance prováděny určité srážky a další k tomu se vztahující údaje. Podle § 294 odst. 1, 2, 3 občanského soudního řádu si má zaměstnavatel od přijímaného zaměstnance vyžádat potvrzení o zaměstnání, v případě nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy vyrozumět soud a případně pokračovat v provádění srážek ze mzdy. Důležité je, že pokud tuto povinnost spočívající v provádění srážek ze mzdy zaměstnavatel nesplní, může se oprávněný podle § 296 odst. 1 občanského soudního řádu po zaměstnavateli domáhat vyplacení částky, na kterou měl nárok. Proto je důležité si uvědomit, že pokud potenciální zaměstnanec potvrzení o zaměstnání potenciálnímu zaměstnavateli nedodá, může ho sice nahradit čestným prohlášením, vždyť například osoba dříve nezaměstnaná tuto písemnost ani mít nemůže, ale potenciální zaměstnavatel je oprávněn kvůli tomuto nedostatku s uchazečem nezaložit pracovněprávní vztah. Proto je vhodné potvrzení o zaměstnání mít. Zaměstnavatel je povinen vydat ho opravdu při skončení zaměstnání, což je odůvodněno možnou špatnou komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po skončení zaměstnávání.

Poněkud libovolnější, fakultativní povahu má pracovní posudek, který má spíše vliv na posuzování kvalit uchazeče o zaměstnání. O jeho vydání může zaměstnanec (a to i bývalý zaměstnanec, pokud jeho jednání neznamena zneužití práva, jak judikoval Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1893/2002, ze dne 22. 4. 2003) požádat svého zaměstnavatele. Dříve než v době 2 měsíců před skončením zaměstnávání ale není zaměstnavatel povinen tuto písemnost vydat. Na vydání je zaměstnavateli stanovena lhůta 15 dnů od požádání. Nicméně pokud pracovní posudek vyznívá pro dotyčnou

fyzickou osobu pozitivně, může pro ni představovat výhodu u zaměstnavatele, u kterého se uchází o zaměstnání.<sup>118</sup>

Bohužel mohou nastat i případy, kdy uchazeč o zaměstnání nemá dobré vztahy se svým bývalým zaměstnavatelem, přičemž by se mohlo stát, že by tyto vztahy ovlivnily i budoucí profesní vývoj této fyzické osoby. Co se týče potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku, bránit se lze ve lhůtě 3 měsíců ode dne poznání jejich obsahu u soudu v souladu s § 315 zákoníku práce. Nepříjemná se ovšem jeví situace, kdy se potenciální zaměstnavatel rozhodne pro ověření informací o profesních zkušenostech a referencích, které se od uchazeče dozvěděl. Může dojít k situaci, kdy bývalý zaměstnavatel nebo některý z bývalých kolegů potenciálnímu novému zaměstnavateli poskytne nepravdivé očeňující údaje. V takové situaci je samozřejmě škůdce právně odpovědný za své jednání a je povinen poškozenému – uchazeči o zaměstnání nahradit způsobenou škodu podle ustanovení §§ 2894 a násl. občanského zákoníku.

#### **5.4 Příslib zaměstnání**

Potenciální zaměstnavatel a uchazeč o zaměstnání se mohou dohodnout, že až v někdy budoucnu spolu uzavřou pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. To samozřejmě lze a i díky tomu v oblasti pracovního práva nachází uplatnění ustanovení §§ 1785 a násl. občanského zákoníku týkající se smlouvy o smlouvě budoucí, která v této souvislosti bývá označovaná jako dohoda o přijetí do zaměstnání nebo také jako příslib zaměstnání. Musí však opravdu dojít k příslibu, že pracovní smlouva nebo podobně budou uzavřeny, nikoli pouze k informování o případných právech a povinnostech atd. Uchazeč o zaměstnání a budoucí zaměstnavatel se tedy zavazují, že po vyzvání jedné ze smluvních stran v dohodnuté lhůtě (není-li lhůta sjednána, tak do 1 roku) spolu uzavřou budoucí

---

<sup>118</sup> FETTER, Richard W. Nedovolte, aby vás pracovní posudek poškodil v novém zaměstnání. *Měšec.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-09-30]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/nedovolte-aby-vas-pracovni-posudek-poskodil-v-novem-zamestnani/>.

smlouvu. „Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud. Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnila okolnosti, z nichž obě strany vycházely, a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.“<sup>119</sup>

## 5.5 Informační povinnost podle zákoníku práce

Podle § 31 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen splnit vůči potenciálnímu zaměstnanci svou informační povinnost. Ta spočívá ve sdělení informací o právech a povinnostech, pracovních podmínkách, podmínkách odměňování a povinnostech týkající se dotyčné práce na základě zvláštních právních předpisů. Tedy objasnit, jak by případné zaměstnávání vypadalo, díky čemuž si uchazeč o zaměstnání může ujasnit, zda by vykonávat tuto práci zvládal a chtěl. Zajímat by uchazeče také mohlo, zda je potenciální zaměstnavatel vázán nějakou kolektivní smlouvou, jaké platí vnitřní předpisy nebo jestli dotyčný zaměstnavatel vydal pracovní řád. Informovat lze také o tom, zda je možná práce z domova, kratší pracovní doba a podobné modifikace. Je třeba však dodat, že se jedná „o právní úpravu informativní, nikoli smluvní a závaznou. Pro konstitutivní obsah pracovního poměru je podstatná pracovní smlouva a pro závislou práci konanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Až při skutečném výkonu práce zaměstnanec zjistí, zda informace a sliby, které mu zaměstnavatel dal, se zakládají na pravdě nebo, zda skutečnost je jiná – horší.“<sup>120</sup> Nicméně s naprostou nezávazností ustanovení § 31 zákoníku práce nelze souhlasit kvůli, již zmíněné, právní odpovědnosti a povinnosti k náhradě škody podle občanského zákoníku.

---

<sup>119</sup> JOUZA, Ladislav. Pracovní smlouva ve světle nového občanského zákoníku. *Národní pojištění* [online]. 2014, 4 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-pracovni-smlouva-ve-svetle-noveho-obcanskeho-zakoniku.htm>.

<sup>120</sup> KOTTNAUER, Antonín, HUBÁLEK, Michal a ZAMBOJ, Ladislav. *Pracovní právo v praxi: základní pracovníprávní vztahy a rekonstrukce*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. s. 133. ISBN 978-80-7502-038-3.

## 5.6 Vstupní lékařská prohlídka

Podle § 32 zákoníku práce zaměstnavatel musí v případech, které jsou stanoveny ve zvláštním právním předpise, zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zajistit, aby se budoucí zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce, a to ještě před vznikem pracovněprávního vztahu (nikoli ale před jeho uzavřením, které nastává dříve než vznik pracovněprávního poměru, jak stanovoval tento zákon před novelou účinnou od 1. 11. 2017). Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, se vstupní lékařské prohlídce věnuje v ustanovení § 59. Prohlídku provádí smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb zaměstnavatele. Neuplatní se tedy právo na svobodnou volbu lékaře. Hrazena je zaměstnavatelem, pokud dojde s dotyčnou fyzickou osobou k založení pracovněprávního vztahu nebo dojde-li k dohodě. Jiný právní předpis však může stanovit jinak (například v případech mladistvých zaměstnanců zákoník práce v ustanovení § 247 výslovně stanovuje, že se tyto fyzické osoby musí vstupní lékařské prohlídce podrobit před vznikem pracovní smlouvy, a to na náklady zaměstnavatele). Navíc zaměstnavatel hradí vždy náklady na prohlídku u osoby ucházející se o práci v noci.<sup>121</sup> Prohlídka se provede vždy, jestliže má dojít ke vzniku pracovního poměru nebo založení vztahu, který je obdobný pracovněprávnímu. Před uzavřením některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vstupní lékařská prohlídka prováděna pouze, pokud má „*být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činností, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy*“<sup>122</sup> a zaměstnavatel ji může též „*vyžadovat, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti*“<sup>123</sup>. Uchazeč, který se odmítne podrobit vstupní

---

<sup>121</sup> KUČEROVÁ, Dagmar. Vstupní lékařská prohlídka podle nových pravidel. *Podnikatel.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-11-15]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vstupni-lekarska-prohlidka-podle-novych-pravidel/>.

<sup>122</sup> § 59 odst. 1 písm. b) bod 2. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

<sup>123</sup> § 59 odst. 1 písm. b) bod 2. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.



lékařské prohlídce, bude považován za zdravotně nezpůsobilého k výkonu dotyčné práce.<sup>124</sup>

## 5.7 Role Úřadu práce a agentur práce

Zaměstnavatel si může vybrat, zda se pokusí získat zaměstnance vlastním úsilím, nebo se rozhodne pro spolupráci s Úřadem práce či agenturami práce, které jsou oprávněny zaměstnání zprostředkovat. Zprostředkováním zaměstnání se myslí vyhledání vhodného zaměstnance pro zaměstnavatele či vhodného zaměstnavatele pro uchazeče o zaměstnání, agenturní zaměstnávání a poskytování poradenství a informací ohledně pracovních příležitostí (§ 14 odst. 1, 3 zákona o zaměstnanosti). Jak vyložil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku sp. zn. 6 Ads 68/2013, ze dne 2. 7. 2014, zákonodárce měl v úmyslu do pojmu „zprostředkování zaměstnání“ zahrnout „*co nejširší okruh činností*“<sup>125</sup>.

Povinnost oznamovat volná pracovní místa Úřadu práce od 1. 1. 2012 již neplatí. To vedlo k menšímu administrativnímu zatížení zaměstnavatelů. Pouze v případech, kdy by zaměstnavatel chtěl obsadit pracovní místa cizinci, je oznámení volného pracovního místa nevyhnutelné. Volné pracovní místo pak zákon o zaměstnanosti vymezuje v ustanovení § 35 odst. 1 jako „*nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce*“. Ovšem o volné pracovní místo se podle výkladu Ministerstva práce a sociálních věcí nejedná v případě, že „*zaměstnavatel získá nového zaměstnance, který je ale dosud ve výpovědní době u jiného zaměstnavatele a nastoupí na uvolněné pracovní místo nejdříve po jejím uplynutí*“, naopak za volné pracovní místo je považováno „*pracovní místo dočasně*

---

<sup>124</sup> KOTTNAUER, Antonín, HUBÁLEK, Michal a ZAMBOJ, Ladislav. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. s. 134 - 136. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>125</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 46. ISBN 978-80-905682-1-1.

*neobsazené po odchodu předchozího zaměstnance“.*<sup>126</sup> Úřad práce vede evidenci uchazečů o zaměstnání, potažmo zájemců o zaměstnání a evidenci volných pracovních míst. Formulář sloužící k nahlášení volného pracovního místa je k nalezení na Integrovaném portálu MPSV. Na tomto portálu jsou také k vidění nabídky zaměstnání (je třeba souhlasu zaměstnavatele), ty mohou být zveřejněny i v elektronických médiích. Nabídky s charakterem diskriminačním, odporujícím dobrým mravům nebo právním předpisům Úřad práce neakceptuje a nezveřejňuje.<sup>127</sup> Krajská pobočka Úřadu práce také *„nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.“*<sup>128</sup> Kromě oznamování volných pracovních míst může zaměstnavatel zvolit i takovou spolupráci, která bude spočívat pouze v poskytnutí informací o situaci na trhu práce nebo poskytnutí poradenství ohledně výběru případných zaměstnanců z řad uchazečů či zájemců o zaměstnání (§ 34 zákona o zaměstnanosti).

---

<sup>126</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena a BUKOVJAN, Petr. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 34. ISBN 978-80-7357-858-9.

<sup>127</sup> Tamtéž, s. 29 – 34.

<sup>128</sup> § 38 zákona o zaměstnanosti.

Hlášenka volného pracovního místa			
Název a sídlo zaměstnavatele:			IČO:
Místo výkonu práce zaměstnance (adresa pracoviště):			
Požadovaná profese:			
Počet požadovaných zaměstnanců:			CZ-ISCO <sup>1)</sup> :
Typ pracovního vztahu: <input type="checkbox"/> pracovní poměr <input type="checkbox"/> služební poměr <input type="checkbox"/> DPP <input type="checkbox"/> DPČ			
Zaměstnaní na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	Od:	Hrubá měsíční Mzdaplát <sup>2)</sup> od: Do:
	<input type="checkbox"/> určitou	Od: Do:	Pracovní úvazek: <input type="checkbox"/> plný <input type="checkbox"/> zkrácený Počet hodin týdně:
Směnnost:	<input type="checkbox"/> 1 směna <input type="checkbox"/> 2 směny <input type="checkbox"/> 3 směny <input type="checkbox"/> 4 směny	Vhodné pro:	<input type="checkbox"/> zdravé osoby <input type="checkbox"/> osoba zdravotně znevýhodněná
	<input type="checkbox"/> nepřetížité provoz <input type="checkbox"/> turnusové služby <input type="checkbox"/> dělené směny <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba <input type="checkbox"/> noční provoz		<input type="checkbox"/> OZP s maximálně 2. stupněm invalidity <input type="checkbox"/> OZP s invaliditou 3. stupně (dříve TZP) <input type="checkbox"/> OZP na vozku (bezbariérový přístup) <input type="checkbox"/> absolventy <input type="checkbox"/> mládež do 18 let
Expirace (VPM bude nabízeno a zveřejňováno do data):			
Požadovaný minimální stupeň vzdělání: <small>(obč. napíše příslušné do následujícího řádku)</small>	<input type="checkbox"/> základní vzdělání <input type="checkbox"/> nižší střední odborné <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem <input type="checkbox"/> střední odborné bez vyučení a bez maturity <input type="checkbox"/> úplné střední všeobecné (gymnázium)	<input type="checkbox"/> bez vzdělání <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> vysokéškolské	<input type="checkbox"/> úplné střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> konzervatoř <input type="checkbox"/> vědecká výchova (Ph.D. apod.)
Upřesňující informace <sup>3)</sup> : <small>(pocídkavky ŘP skupin, jazykové požadavky, náplň práce apod.)</small>			
Zaměstnanecké výhody <sup>4)</sup> :			
Zájem o občany z jiného státu Evropské unie <sup>5)</sup> :	<input type="checkbox"/>	Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům <sup>6)</sup> :	<input type="checkbox"/>
Souhlas se zaměstnaneckými kartami <sup>7)</sup> :	<input type="checkbox"/>	Souhlas s modrými kartami <sup>8)</sup> :	<input type="checkbox"/>
Zveřejnit nabídku <sup>9)</sup> ?	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Nabízet v těchto dalších okresech:	
Způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem <sup>10)</sup> :	<input type="checkbox"/> osobně	Místo, případně čas:	
	<input type="checkbox"/> e-mailem		
	<input type="checkbox"/> telefonicky	Kdy	
	<input type="checkbox"/> na výběrovém řízení	Místo, datum, hodina:	
Kontaktní osoba:			
Tel. (bude zveřejněn):			E-mail:
Za zaměstnavatele vyhotovil(-a):			
Dne:	Tel. nebo e-mail výhradně pro ÚP ČR <sup>11)</sup> :		

Prosím, neprodleně oznámte obsazení nahlášeného volného pracovního místa nebo změny údajů uvedených ve formuláři.

### Obr. 17: Ukázka formuláře „Hlášenka volného pracovního místa“

*Ukázka neobsahuje vysvětlivky, oznámení lze učinit prostřednictvím kontaktního pracoviště Úřadu práce (upozornění: ukázka neslouží pro vyplnění formuláře, pro tyto účely slouží oficiální zdroje dokumentu)*

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČR. Hlášenka volného pracovního místa. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/hlasenka\\_volneho\\_pracovniho\\_mista.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/hlasenka_volneho_pracovniho_mista.pdf)

Další možností, jak může zaměstnavatel obsadit volné pracovní místo, je využití spolupráce s agenturou práce. Může tak dojít k agenturnímu zaměstnávání, kdy mezi agenturou práce a uživatelem (zaměstnavatelem) je uzavřena dohoda o dočasném přidělení a oficiálním zaměstnavatelem dočasně přiděleného zaměstnance je agentura práce. Agentury práce potřebují pro výkon své činnosti povolení podle zákona o zaměstnanosti od generálního ředitelství Úřadu práce.<sup>129</sup> Agentura práce pro uživatele obstarává například *„recruitment (vyhledání pracovníků pro firmy), temporary placement (přidělování pracovníků na určitou, pevně domluvenou dobu), outplacement (pomoc při propouštění zaměstnanců), outsourcing (vyvedení personální práce na třetí stranu), vzdělávání a profesní rozvoj, ostatní služby, jako je personální audit, testování zaměstnanců podle požadavků jejich pozice, kontrola nemocných apod.“*<sup>130</sup> Agentury práce se mohou přirozeně i specializovat, proto mohou existovat personální agentury, poradenské agentury, personálně-vzdělávací agentury nebo také tzv. headhunt agentury. A právě headhunt agentury mohou vyvolávat rozporuplné reakce z hlediska etiky. Pod pojmem headhunting se skrývá jakési *„lovení chytrých hlav“*, zaměřuje se na hledání odborníků, vrcholových manažerů a podobně, což probíhá jako *„proces přímého oslovování a vyhledávání vhodných kandidátů na obsazovanou pozici. Pro svůj vysoce individuální přístup a diskrétnost se jedná o časově i ekonomicky velmi drahou metodu. Headhunt agentura hlídá identitu obou stran – zadavatele i možného adepta na uchazeče o volnou pracovní pozici. Velmi často se používá tam, kde je nutno uchránit firmu zadavatele před médii, informováním konkurence či je potřeba být diskrétní z jiných strategických důvodů.“*<sup>131</sup> Ovšem headhunteri často kontaktují takové potenciální odborníky, kteří již jsou zaměstnaní a i jinak se pohybují na pomezí (i když jen) etických norem. *„Ví, že svou činností může ohrozit chod konkurenční firmy, tzv. „přetahuje“ spokojené zaměstnance, získává kontakty pomocí smyšlených historek, někdy se na začátku celého procesu musí uchýlit k polopravdám apod. Téměř každá firma – klient však vyžaduje záruky, že headhunter nebude oslovovat zaměstnance*

---

<sup>129</sup> CHLÁDKOVÁ, Alena a BUKOVJAN, Petr. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 35 - 40. ISBN 978-80-7357-858-9.

<sup>130</sup> EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. s. 10. ISBN 978-80-7418-164-1.

<sup>131</sup> Tamtéž, s. 25.

z jejich řad.“<sup>132</sup> Navíc je třeba upozornit na provázanost s ochranou osobních údajů a to, že pokud bude chtít vyhledaného odborníka headhunter zařadit do nějaké své evidence, musí získat jeho souhlas. „Obvyklá otázka kandidátů na začátku rozhovoru bývá: „Kde jste sehnali mé číslo?“ Je to jednoduché. Kontakty na kandidáty jsou nyní při poměrně masivním rozšíření sociálních sítí i internetových kontaktních informací dobře dostupné. Lovci hlav také využívají širokou databázi kontaktů, kterou pečlivě vedou. Samozřejmě se souhlasem každého kandidáta.“<sup>133</sup> Preventivním řešením pro zaměstnavatele, kteří odborníky zaměstnávají, by mohlo být sjednání konkurenční doložky, ovšem ta bývá často sjednávána špatně a navíc se ani zaměstnavatelům nemusí vyplatit.<sup>134</sup> Headhunting se tedy může jevit jako agresivní a zákeřný, ovšem i zde je třeba upozornit, že může být i prospěšný. Odborníci mohou získat zajímavější práci a klienti takového člověka, kterého potřebují. Fluktuace zaměstnanců je do jisté míry přirozený jev a k headhuntingu přispívá i rozvoj technologií a sociální sítě jako především LinkedIn, kde si pravděpodobně lidé zakládají profil již s úmyslem, aby byli pro pracovní účely vyhledáni. A z hlediska právního se headhunteři údajně pohybují v rámci právních mezí.<sup>135</sup>

V souvislosti s ochranou před diskriminací pak v minulosti Veřejný ochránce práv řešil případ<sup>136</sup> „Agentura“. Zde se zabýval tím, zda se jedná o diskriminaci uchazeče o zaměstnání, jestliže pracovní agentura po něm vyžaduje údaj o věku. Uchazečka odmítla dotyčný údaj poskytnout a na základě této skutečnosti jí bylo pracovní agenturou sděleno, že nebude zařazena do databáze uchazečů o zaměstnání.

---

<sup>132</sup> EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. s. 27. ISBN 978-80-7418-164-1.

<sup>133</sup> LEGNEROVÁ, Kateřina. Volá headhunter! *HR News* [online]. 2013 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/vola-headhunter-id-1960428>.

<sup>134</sup> ČERVENKOVÁ, Barbora. Rozumí si "lovci hlav" s českým právem? Nijak nás neomezuje, tvrdí. *Hospodářské noviny* [online]. 2014 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-zamestnanci/c1-63117560-rozumi-si-lovci-hlav-s-nbsp-ceskym-pravem-nbsp-nijak-nas-neomezuje-tvrdi>.

<sup>135</sup> Tamtéž.

<sup>136</sup> Veřejný ochránce práv, zpráva o šetření ve věci rovného přístupu k zaměstnání ze dne 26. června 2014, sp. zn.: 77/2012/DIS/ZO [online]. [cit 2017-08-20] Dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene>.

Do databáze byla uchazečka zařazena pravděpodobně až tehdy, kdy se veřejný ochránce práv začal případem zabírat. Diskriminaci se tedy nepodařilo prokázat. Nelze ale přijmout argumentaci pracovní agentury, která poukazuje na požadavky klienta, neboť tím stále dochází k případu diskriminace a z hlediska klienta k navádění k diskriminaci. „*Personální agentura se odvolávala na to, že jedná dle požadavků „koncového klienta“, tedy osoby, která se stane zaměstnavatelem, a údaj o věku vyžaduje na základě jeho objednávky. Podle ochránce není možné, aby personální agentura takto argumentovala a fakticky se zbavila odpovědnosti za jednání, kterého se sama aktivně účastní (vyžadováním příslušného údaje, varováním, že v případě neposkytnutí údaje bude uchazeč vyřazen, a v neposlední řadě pak předvýběrem uchazečů podle stanoveného kritéria). Agentura by tedy byla zodpovědná za diskriminační jednání (diskriminaci na základě domnělého důvodu, viz níže), a klient agentury (zaměstnavatel) by byl odpovědný za navádění k diskriminaci (nabádání k diskriminačnímu jednání) podle § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona.*“<sup>137</sup>

Lze dodat, že agentury práce se mohou diskriminačního jednání dopustit tím, že uchazeče nezařadí do databáze uchazečů, protože na základě diskriminačního znaku nevyhovuje přání klienta agentury práce, anebo také tím, že sice uchazeče zařadí do dotyčné databáze, nicméně kvůli diskriminačnímu znaku není pozván k výběrovému řízení a pohovoru. V obou případech jde o přímou diskriminaci.<sup>138</sup>

## 5.8 Zaměstnávání osob mladších 18 let

O zaměstnávání dětí a osob mladších 18 let by se jistě dalo pojednávat hlouběji, ale vzhledem k zaměření práce autorka považuje za důležité sdělit následující. Existují situace, kdy osoby již nejsou dětmi, jak je definuje ustanovení § 121 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ale ještě nejsou zletilé. Tyto fyzické osoby vykonávat práci již mohou

---

<sup>137</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 19 - 20. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>138</sup> Tamtéž, s. 20.

(§ 35 občanského zákoníku), navíc bez rizika možného „*okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance mladšího 16 let ze strany jeho zákonného zástupce*“<sup>139</sup>, ovšem antidiskriminační zákon připouští možnost rozdílného zacházení s nimi za účelem jejich ochrany. Zaměstnavatel „*může požadovat minimální věk 18 let, sleduje-li toto opatření ochranu mladších osob (např. z důvodů rizik vyplývajících z povahy práce)*“.<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup> KUDRHÁLT SUCHÁ, Barbora. Zaměstnávání nezletilých – změny pro změny aneb bude opět vše při starém? *epravo.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-nezletilych-zmeny-pro-zmeny-aneb-bude-opet-vse-pri-starem-101968.html>.

<sup>140</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).

## 6 Možnosti obrany

Pokud se uchazeč o zaměstnání ocitl v situaci, která podle jeho názoru vznikla porušením jeho práv, může se samozřejmě snažit docílit nápravy tohoto stavu. Nabízí se několik možností, i v závislosti na povaze situace. Situaci lze řešit mimosoudně, soudně nebo prostřednictvím kontrolní činnosti státních orgánů. Mezi mimosoudní řešení sporu lze řadit pokus o domluvu či žádost o vysvětlení zaměstnavatele nebo také využití pomoci Veřejného ochránce práv (v případech týkajících se obrany proti diskriminaci). Veřejný ochránce práv „*se může případem detailně zabývat a ve věci vydá své stanovisko. Šetření ochránce tedy nevyústí v uložení sankce vůči tomu, kdo se diskriminačního jednání dopustil (například zaměstnavateli), ochránce nemá takovou pravomoc a nemůže ani ukládat žádné pokuty. V praxi ale bývá stanovisko veřejného ochránce práv respektováno a stěžovatel jej eventuálně může použít jako důkaz v případném soudním sporu.*“<sup>141</sup>

V případě soudního postupu se nabízí v případě diskriminace tzv. antidiskriminační žaloba podle antidiskriminačního zákona, ovšem tu je možné využít, pouze pokud došlo k nerovnému zacházení jen z některého důvodu vyjmenovaného v tomto zákoně (např. odsouzení za trestný čin zde jmenováno není). Pokud ovšem „*žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“<sup>142</sup> Pokud se tedy skutečnosti jeví tak, že byly porušeny normy antidiskriminačního zákona, lze aplikovat ustanovení § 133a občanského soudního řádu a přenést důkazní břemeno na žalovaného. I toto ustanovení má ale své limity, protože „*Ústavní soud a Nejvyšší soud shodně dovodily, že znevýhodněná osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení pro neunesení břemen tvrzení a břemene důkazního uspět.*

---

<sup>141</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 35. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>142</sup> ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR v nakladatelství Akademia, 2014. s. 10.



*Dále pak musí znevýhodněná osoba tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminačním znakem. Tuto motivaci ovšem prokázat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak.*<sup>143</sup> Pokud zaměstnavatel nedokáže, že se nerovného zacházení nedopustil z diskriminačního důvodu, má se diskriminace za prokázanou.

V případech, kdy dochází ke způsobení škody (například v případě nepoctivého jednání podle § 1729 odst. 1 občanského zákoníku), samozřejmě připadá v úvahu žaloba na náhradu škody. Ochrany osobnosti se lze obecně domáhat žalobou na ochranu osobnosti.<sup>144</sup> V určitých případech může připadat v úvahu i žaloba na určení neplatnosti.

Lze využít i veřejnoprávní ochrany a dát podnět k některému státnímu orgánu, do jehož působnosti problematika spadá, aby provedl kontrolní činnost. V zásadě připadá v úvahu buď Úřad pro ochranu osobních údajů nebo Státní úřad inspekce práce. Tyto orgány mohou při zjištění pochybení udělovat pokuty dle příslušných právních předpisů. Jelikož Úřad práce, resp. jeho krajské pobočky mají poskytovat kromě jiného i poradenskou, informační a další službu, existuje názor, že by „každé sdělení, týkající se podezření na protiprávní jednání zaměstnavatele, mělo být rovněž v rámci metodické pomoci úřadu práce posuzováno jako podnět k provedení kontroly, úřad práce by tedy měl oznamovatele řádně poučit jak o jeho nárocích včetně právních možností a náležitostí jejich uplatnění (mimosoudní výzva zaměstnavateli, soudní ochrana), tak o možnostech a podmínkách kontroly v rámci inspekce práce.“<sup>145</sup> To se zdá správné, jelikož je nutné tuto činnost chápat jako službu veřejnosti a je třeba poukázat na nutnost dodržování zásad dobré správy. Pro uvedený názor svědčí i právní názory Veřejného ochránce práv, které jsou obsažené např. ve Zprávě ze šetření ze dne 28.8.2010, sp. zn. 7039/20/09/VOP/JB.<sup>146</sup> V loňském roce (2016) údajně Inspekce práce obdržela 75 podnětů, které se týkaly oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

---

<sup>143</sup> Tamtéž, s. 11.

<sup>144</sup> MATEJKA J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 350 - 370. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>145</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 48. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>146</sup> Tamtéž, s. 49.

v souvislosti s uplatňováním práva na zaměstnání. Kontrolní činnost Inspekce je třeba chápat i tak, že má pomoci ke zlepšení stavu, neboť stále se objevuje mnoho jednání, které má diskriminační charakter. Patrné je to například u diskriminačních inzerátů, které se stále hojně objevují. „*Inspektoři zjistili 106 případů, kdy zaměstnavatelé (mimo jiné právě podobnými inzeráty) porušili předpisy, protože nedodrželi zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. ... Zaměstnavatelům bylo uloženo 23 pokut ve výši 266 tisíc korun za správní delikty na úseku rovného zacházení a diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*“<sup>147</sup>.

Pro řešení otázek nerovného zacházení je pak využíváno referenční osoby, tzv. komparátora. Tato osoba může být čistě hypotetická a slouží ke srovnávání s osobou, která byla údajně diskriminována. Komparátor se od osoby, která byla údajně diskriminována, odlišuje pouze tím, že jeho osoba „není charakterizována diskriminačním znakem“<sup>148</sup>. Například v případě „Agentura“, který řešil Veřejný ochránce práv a o kterém se tato práce zmiňuje již výše (stěžovatelka odmítla sdělit údaj o svém věku a na základě toho údajně nebyla zařazena na seznam agentury týkající se uchazečů o zaměstnání), byla osobou komparátora jakákoli osoba, „*kteřá poskytla pracovní agentuře údaj o svém věku, byla zařazena do databáze uchazečů o zaměstnání (aniž by její údaje byly zkresleny, jako se stalo u stěžovatelky) a současně byla k výběrovému řízení (pohovoru) pozvána. Vidíme, že osoba komparátora musí projít testem kritérií, která budou naplněna současně a bude z nich patrné, že se komparátor nachází ve stejné nebo obdobné situaci jako údajně diskriminovaná osoba, podstatným odlišujícím kritériem je pouze diskriminační znak na straně znevýhodněné osoby (např. věk, pohlaví atd.)*“<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> HABÁŇ, Petr. „Přijmeme ženu s odrostlými dětmi.“ Inspektoři práce kontrolují dodržování zákazu diskriminace. *MPSV.CZ* [online]. 2017 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/30287>.

<sup>148</sup> DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. s. 15. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>149</sup> Tamtéž, s. 16.

Ochrany se lze ale v určitých vyjmenovaných případech domáhat i prostřednictvím trestněprávních norem, jako je tomu například u trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji podle § 180 odst. 2 trestního zákoníku.<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> MATEJKA J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 359. ISBN 978-80-7380-540-1.

## Závěr

Proces výběru uchazeče o zaměstnání má nepochybně za cíl uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Záleží na svobodné vůli zaměstnance, zda se rozhodne pro výkon určité práce pro určitého zaměstnavatele, stejně jako na vůli zaměstnavatele, koho považuje za nejvíce vyhovujícího pro dané pracovní místo. Platí tedy zásada autonomie vůle a smluvní volnosti. Výběr osoby, která se uchází o zaměstnání, je v působnosti zaměstnavatele. V duchu této zásady se nese ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel si stanovuje, jakou kvalifikaci, zvláštní schopnosti by potenciální zaměstnanec měl mít a klade na něho též nezbytné požadavky. Zaměstnavatel ovšem musí respektovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, jak vyplývá nejen ze zákoníku práce, ale i antidiskriminačního zákona. Založením pracovněprávního vztahu ovšem výběr zaměstnance nemusí skončit. Díky zkušební době<sup>151</sup> (byla-li sjednána) lze totiž uchazeče o zaměstnání, v této chvíli již zaměstnance, prověřit, nakolik zvládá výkon dotyčné práce. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost se kvalifikovaněji rozhodnout, zda stále o sebe navzájem mají zájem a chtějí v zaměstnávání pokračovat. Pokud ne, lze celkem snadno zaměstnávání díky zrušení ve zkušební době ukončit. Zaměstnavatel tak může znovu přistoupit k hledání vhodného zaměstnance a zkušební dobu lze chápat i jako navazující etapu výběru uchazeče o zaměstnání.

Práce se pokusila nastínit problematiku související s výběrem uchazečů o zaměstnání. Ukázala, že na výběr uchazečů o zaměstnání nelze pohlížet pouze personalisticky, neboť se s touto problematikou pojí mnoho právních souvislostí. Je ale třeba myslet v obou rovinách, protože uchazeč o zaměstnání potřebuje potenciálního zaměstnavatele zajmout (v pozitivním slova smyslu). Proto uchazeč o zaměstnání může zauvažovat nad tím, zda například chce připojit ke svému životopisu fotografii, kterou sem z hlediska právního přikládat nemusí, ale z hlediska personalistického může pomocí ní zvýšit svoje šance na přijetí díky tomu,

---

<sup>151</sup> HŮRKA, P. a JAKUBKA, J. in HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 146 - 147. ISBN 978-80-7380-540-1.

že si ho potenciální zaměstnavatel lépe zapamatuje. Ostatně problematice životopisů se práce také zabývala, a to z hlediska ochrany osobních údajů.

Zajímavými problematikami, kterými se práce zabývala, jsou mimo jiné problematika znevýhodňování uchazeče o zaměstnání z hlediska trestněprávní bezúhonnosti a vyžadování informací o ní (výpis z Rejstříku trestů) a výskyt diskriminačních inzerátů v dnešní době. Na vyžadování informací o trestněprávní bezúhonnosti, kdy k tomu zaměstnavatele nevybízí žádný právní předpis, lze pohlížet tak, že jde o další zbytečný postih jedince se záznamem v Rejstříku trestů a je mu znesnadňována situace na trhu práce, navíc když se nemůže bránit prostředky podle antidiskriminačního zákona. Ale na druhou stranu je třeba si uvědomit, že záznam v Rejstříku trestů je důsledkem spáchání některého trestného činu a odsouzení za tento čin, přičemž ještě nemělo dojít k zahlazení, což pravděpodobně má nějaký účel. Nicméně situace v této oblasti není jednoduchá, jak se práce pokusila nastínit. Co se týče diskriminačních nabídek zaměstnání a inzerátů, autorka také vlastním malým průzkumem ukázala, že problematika diskriminace, kterou definuje antidiskriminační zákon, je stále aktuální, neboť nebylo žádným problémem objevit nabídky zaměstnání s diskriminačním charakterem. Od podobného průzkumu Veřejného ochránce práv již pár let uplynulo, ale situace se nezdá být o mnoho lepší. Nejčastějším diskriminačním důvodem bylo pohlaví a věk. Proto spíše než na případné legislativní změny (například změny antidiskriminačního zákona ve smyslu doplnění „odsouzení za trestný čin“ jako diskriminačního důvodu) by bylo záhodno se zaměřit na změnu uvažování potenciálních zaměstnavatelů a jejich chování při výběru potenciálních zaměstnanců. Bylo by třeba, aby byly více důsledně dodržovány stávající právní předpisy. Toho by se možná dalo docílit častějšími kontrolami ze strany státních orgánů, ale otázkou je, zda je to nejlepší cesta. Vhodnější by bylo, aby se sami zaměstnavatelé snažili být společensky odpovědní, zajímali se o pracovněprávní normy a sami od sebe se chovali korektně. Sice to nemusí být snadná cesta, ale vzhledem k tomu, že různí zaměstnavatelé na sebe mohou působit i konkurenčně, mohli by odpovědnější zaměstnavatelé, u nichž hrají roli i určité etické standardy, být lépe vnímáni v očích společnosti a mohli by být i úspěšnější.

Nicméně i v souvislosti s problematikou výběru uchazečů o zaměstnání by se dalo hovořit vhodnosti určitých legislativních změn. Právní úprava zde není

sjednocená, existuje několik souvisejících právních předpisů, které občas používají odlišnou terminologii (např. zákoník práce hovoří o trestněprávní bezúhonnosti, kdežto zákon o ochraně osobních údajů o odsouzení za trestný čin). Proto by bylo možná vhodné pokusit se o větší sjednocení terminologie těchto předpisů. Také lze uvažovat o doplnění nového diskriminačního důvodu do antidiskriminačního zákona, a to „odsouzení za trestný čin“. Jako nedostatek by bylo také možné hodnotit malou pozornost, kterou výslovně uchazeči o zaměstnání věnuje (nebo spíše nevěnuje) zákoník práce a především pak zákon o inspekci práce. Uchazeč o zaměstnání je sice shledáván jako slabší smluvní strana a má být chráněn, což lze tvrdit i na základě nálezu Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017, ale například zákon o inspekci práce hovoří pouze o zaměstnancích, o uchazečích o zaměstnání zde není ani zmínka. O zaměstnancích se v zákonech tedy hovoří spíše než o uchazečích o zaměstnání, ačkoli se určitá jejich ustanovení, například ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, vztahují i na uchazeče o zaměstnání. Přitom zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání nejsou v rovnocenném postavení. Proto by bylo vhodné, aby například zákon o inspekci práce hovořil výslovně i o uchazečích o zaměstnání, aby problematika ochrany uchazeče o zaměstnání byla jasnější.

Pokud by se dále měly hlavní poznatky této práce shrnout, lze konstatovat následující. Podstatným problémem, jemuž mohou být znevýhodněni uchazeči o zaměstnání vystaveni, je hrozba diskriminace a porušení zásady rovného zacházení ze strany potenciálního zaměstnavatele. *„Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se přitom uplatňují nejen přímo na pracovišti, ale i u uchazečů o zaměstnání. Bohužel se potvrzuje, že dochází k diskriminaci osob na trhu práce, zejména z hlediska věku a pohlaví.“*<sup>152</sup> Výčty osobních údajů, které by zaměstnavatel neměl vyžadovat, se nacházejí hned v několika zákonech. Takovými údaji jsou například informace o sexuální orientaci, náboženském vyznání nebo rodinném stavu. Určité informace z pro zaměstnavatele zapovězených údajů lze zjišťovat za určitých okolností. Jedná se o údaje o již zmíněné trestní bezúhonnosti, těhotenství, rodinných a majetkových poměrech. Takovým případem by byla například situace, kdy by se žena

---

<sup>152</sup> HABÁŇ, Petr. „Přijmeme ženu s odrostlými dětmi.“ Inspektoři práce kontrolují dodržování zákazu diskriminace. *MPSV.CZ* [online]. 2017 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/30287>.

ucházela o práci, kterou těhotné ženy nemohou vykonávat. Dále by bylo také díky § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona legitimní požadovat po uchazeči o zaměstnání u církve nebo náboženské společnosti údaje o jeho víře nebo světovém vyznání, pokud by to bylo podstatné pro výkon práce. Obecně pro výjimku ze zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je nutné splňovat legitimní cíl anebo věcné důvody spočívající v povaze práce.

Při procesu výběru zaměstnanců se zpravidla potenciální zaměstnavatelé dostávají k mnoha osobním údajům uchazečů o zaměstnání a vystupují jako správci osobních údajů. Proto je třeba stanovit účel a rozsah zpracovávaných informací a po pominutí účelu například životopisy, které jim uchazeči o zaměstnání poskytl, zlikvidovat (pokud pro jejich další uchování neobdrželi od uchazečů souhlas). Z hlediska ověřování referencí uchazečů je třeba konstatovat, že lze k tomuto účelu možné používat například sociální sítě. Stále ale mohou i prostřednictvím těchto sítí potenciální zaměstnavatelé zpracovávat pouze informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Nicméně může se stát, že potenciální zaměstnavatel se bude o přijetí, či nepřijetí uchazeče o zaměstnání rozhodovat také na základě osobních údajů, které na sociálních sítích a internetu zjistí, ačkoli by je zjišťovat neměl. Vzhledem k tomu, že oficiálně je nikde nebude zpracovávat, bylo by velmi těžké prokázat tuto skutečnost. Proto je vhodné, aby i uchazeči o zaměstnání opatrně manipulovali s obsahem a zabezpečením svých účtů na sociálních sítích. Je také třeba si uvědomit, že určité údaje zaměstnavatel může zpracovávat, ale nesmí na jejich základě jednat diskriminačně.

Práce se zabývala i dalšími souvislostmi, jako například nepoctivému jednání před založením pracovněprávního vztahu, kde se uplatní subsidiarita občanského zákoníku, vstupní lékařskou prohlídkou, způsoby, jakými zaměstnavatel může shánět nové zaměstnance, příslibu zaměstnání a podobně. Práce se na závěr věnovala také možnostem obrany, přičemž se poškozenému nabízí několik možností. Ochrany se lze domáhat soudně či mimosoudně. U soudního řešení sporu se nabízí využití (podle specifik dotyčného případu) antidiskriminační žaloby (v této souvislosti lze upozornit na problematiku přenosu důkazního břemene na žalovaného), žaloby na ochranu osobnosti, žaloby na náhradu škody, žaloby na určení neplatnosti. Při domáhání

se ochrany se ovšem lze obrátit také na Úřad pro ochranu osobních údajů nebo jiný orgán vykonávající dozor a kontrolní činnost (dle specifik případů).



## Seznam zkratek

*antidiskriminační zákon* – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

ČR – Česká republika

ESD – Evropský soudní dvůr

EU – Evropská unie

FB – Facebook

GDPR - Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

IT – informační technologie

Listina – Listina základních práv a svobod (usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

*občanský soudní řád* – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

*občanský zákoník* – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

*práce* – tato diplomová práce

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

*zákon o inspekci práce* - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

*zákon o ochraně osobních údajů* – zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

*zákon o zaměstnanosti* – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

*zákoník práce* – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Seznam použitých zdrojů

### Použité monografie a odborné publikace

- 1) ASOCIACE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI. Projekt „Autism at Work“ není CSR. *Bulletin Asociace společenské odpovědnosti*. 2016, 3. s. 8.
- 2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- 3) ČERNÁ, Stanislava; PLÍVA, Stanislav a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. 156 s. ISBN 978-80-87146-76-7.
- 4) DVOŘÁK, Miroslav, OTÁHALOVÁ, Lucie a VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. 56 s. ISBN 978-80-905682-1-1.
- 5) DVOŘÁK, Miroslav a VALEŠ, František. *Manuál k šetření podnětů na diskriminaci (nejen z důvodu věku): v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015. 40 s. ISBN 978-80-905682-1-1.
- 6) EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
- 7) HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- 8) CHLÁDKOVÁ, Alena a BUKOVJAN, Petr. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 517 s. ISBN 978-80-7357-858-9.
- 9) JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 192 s. ISBN 978-80-7552-145-3.
- 10) KAESLER, Clemens a KAESLER-PROBTOVÁ, Frauke. *Praktická podniková personalistka*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, 2013. 143 s. ISBN 978-80-7357-913-5.

- 11) KOTTNAUER, Antonín, HUBÁLEK, Michal a ZAMBOJ, Ladislav. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
- 12) MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.
- 13) MRÁZ, Miroslav. *Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2016. 60 s. ISBN 978-80-905682-3-5.
- 14) PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- 15) ŘEZNÍČEK, Petr, KOREČKOVÁ, Šárka a kol. *Meritum Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 984 s. ISBN 978-80-7357-627-1.
- 16) ŠLAPÁK, Čeněk Tim, PÁNEK, Zdeněk a KOTOUS, Jan. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006. 80 s. ISBN 80-85889-76-5.
- 17) ŠLAPÁK, Čeněk Tim a ŠTEFKO, Martin. *Praktický personální marketing: řízení lidských zdrojů v pracovněprávních souvislostech*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. 146 s. ISBN 978-80-87439-19-7.
- 18) ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-6.
- 19) ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR v nakladatelství Akademia, 2014. 15 s.
- 20) ŠTEFKO, Martin a VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta; Beroun: Eva Roztoková, 2016. 98 s. ISBN 978-80-87975-45-9.

#### **Použité komentáře**

- 21) BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- 22) BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2016. 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0.

- 23) STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr a ŠTEFKO, Martin. *Zákon o inspekci práce: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 293 s. ISBN 978-80-7478-931-1
- 24) STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

#### **Použité internetové zdroje**

- 25) BEDNÁŘ, Marek. Nové obecné nařízení o ochraně osobních údajů – čas zahájit přípravy. *epravo.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-07-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nove-obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-cas-zahajit-pripravy-104308.html>.
- 26) BERKA, Jakub. Osobní pohovor. *Adecco* [online]. 2014 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/osobni-pohovor.html>.
- 27) BUSINESSINFO.CZ. Výběr zaměstnanců je přísnější, nastupuje psychologické testování i kompetenční testy. *BusinessInfo.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyber-zamestnancu-je-prisnejsi-nastupuje-psychologicke-testovani-i-kompetencni-testy-65431.html>.
- 28) ČERVENKOVÁ, Barbora. Rozumí si "lovci hlav" s českým právem? Nijak nás neomezuje, tvrdí. *Hospodářské noviny* [online]. 2014 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-zamestnanci/c1-63117560-rozumi-si-lovci-hlav-s-nbsp-ceskym-pravem-nbsp-nijak-nas-neomezuje-tvrdi>.
- 29) FETTER, Richard W. Nedovolte, aby vás pracovní posudek poškodil v novém zaměstnání. *Měšec.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-09-30]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/nedovolte-aby-vas-pracovni-posudek-poskodil-v-novem-zamestnani/>.
- 30) HABÁŇ, Petr. „Přijmeme ženu s odrostlými dětmi.“ Inspektoři práce kontrolují dodržování zákazu diskriminace. *MPSV.CZ* [online]. 2017 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/30287>.
- 31) HODER, Lukáš. „Právo být zapomenut“: Jak požádat Google o vylepšení vaší pověsti na internetu. *Patria Online* [online]. 2014 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.patria.cz/pravo/2678248/pravo-byt-zapomenut-jak-pozadat-google-o-vylepseni-vasi-povesti-na-internetu.html>.

- 32) HODER, Lukáš. „Právo být zapomenut“ již rok platí v Česku. *Patria Online* [online]. 2015 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.patria.cz/pravo/2906800/pravo-byt-zapomenut-jiz-rok-plati-i-v-cesku.html>.
- 33) INWORK. Vymýšlení v životopisech. *Inwork* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/45-vymysleni-v-zivotopisech/>.
- 34) JOUZA, Ladislav. Pracovní smlouva ve světle nového občanského zákoníku. *Národní pojištění* [online]. 2014, 4 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-pracovni-smlouva-ve-svetle-noveho-obcanskeho-zakoniku.htm>.
- 35) KRÍŽOVÁ, Veronika a KADLECOVÁ, Gabriela. K návrhu zákona o zpracování osobních údajů. *epravo.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-10-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-navrhu-zakona-o-zpracovani-osobnich-udaju-106415.html>.
- 36) KUČEROVÁ, Dagmar. Vstupní lékařská prohlídka podle nových pravidel. *Podnikatel.cz* [online]. 2017 [vid. 2017-11-15]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vstupni-lekarska-prohlidka-podle-novych-pravidel/>.
- 37) KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Zaměstnávání nezletilých – změny pro změny aneb bude opět vše při starém? *epravo.cz* [online]. 2016 [vid. 2017-08-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-nezletilych-zmeny-pro-zmeny-aneb-bude-opet-vse-pri-starem-101968.html>.
- 38) KUPČEKOVÁ, Alice. 2014: Šestnáct zásadních změn a novinek pro zaměstnance a šéfy. *iDNES.cz* [online]. 2014, 4 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/jak-se-novy-obcansky-zakonik-dotkne-zamestnavatele-i-zamestnancu-p98-/podnikani.aspx?c=A140102\\_2017038\\_podnikani\\_zuk](http://finance.idnes.cz/jak-se-novy-obcansky-zakonik-dotkne-zamestnavatele-i-zamestnancu-p98-/podnikani.aspx?c=A140102_2017038_podnikani_zuk).
- 39) LEGNEROVÁ, Kateřina. Volá headhunter! *HR News* [online]. 2013 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/vola-headhunter-id-1960428>.
- 40) LIDL. Prohlášení o ochraně osobních údajů. *Lidl* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: [http://kariera.lidl.cz/cps/rde/career\\_lidl\\_cz/hs.xsl/ochrana-osobnich-udaju-916.htm](http://kariera.lidl.cz/cps/rde/career_lidl_cz/hs.xsl/ochrana-osobnich-udaju-916.htm).

- 41) LIDL. Průvodce žádostí o zaměstnání. *Lidl* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: [https://jobs.lidl.com/cui\(====\)/default.htm?configurationId=Z\\_APPL&sap-language=C#!Z\\_APPL&AC162D7739541ED59FC292647328C053](https://jobs.lidl.com/cui(====)/default.htm?configurationId=Z_APPL&sap-language=C#!Z_APPL&AC162D7739541ED59FC292647328C053).
- 42) LMC. Ze šikmé plochy zpět do práce. *LMC* [online]. 2015 [vid. 2017-07-15]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace/>.
- 43) LOVEC HLAV. Ochrana osobních údajů na sítích a GDPR. *Lovec Hlav* [online]. 2017 [vid. 2017-08-18]. Dostupné z: <http://lovec-hlav.cz/blog/gdpr/>.
- 44) MOLÁČEK, Jan a ŠVARCOVÁ, Alžběta. Kvóty fungovat nebudou, chceme, aby si ženy v IT věřily, říká Dita Přikrylová. *Radiožurnál* [online]. [vid. 2017-09-26] Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/\\_zprava/kvoty-fungovat-nebudou-chceme-aby-si-zeny-v-it-verily-rika-dita-prikrylova--1747627](http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/kvoty-fungovat-nebudou-chceme-aby-si-zeny-v-it-verily-rika-dita-prikrylova--1747627).
- 45) MORÁVEK, Daniel. 5 diskriminačních požadavků, kterým se v pracovních inzerátech vyhněte. *Podnikatel.cz* [online]. 2012 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-diskriminacnich-pozadavku-kterym-se-v-pracovnich-inzeratech-vyhnete/>.
- 46) MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru*. Praha, 2011. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 203 s. [online]. [vid. 2017-12-14]. Dostupné z: [https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22\\_\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_\\_search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22\\_\\_\\_\\_\\_searchform\\_\\_\\_butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22\\_\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_\\_facets\\_\\_\\_workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22\\_\\_\\_\\_\\_facetform\\_\\_\\_facets\\_\\_\\_faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzzpSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs](https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/74698/27931047/?q=%7B%22_____searchform___search%22%3A%22%5Cu00a7+9+p%5Cu00edsm.+d%29+z%5Cu00e1kona+o+ochran%5Cu011b+osobn%5Cu00edch+%5Cu00fadaj%5Cu016f%22%2C%22_____searchform___butsearch%22%3A%22Vyhledat%22%2C%22_____facetform___facets___workType%22%3A%5B%22DP%22%2C%22RP%22%2C%22IP%22%5D%2C%22_____facetform___facets___faculty%22%3A%5B%2211220%22%5D%2C%22PNzzpSearchListbasic%22%3A1%7D&lang=cs).
- 47) MORÁVEK, Jakub. Předsmuvní odpovědnost a nový občanský zákoník. *HR kavárna* [online]. 2013 [vid. 2017-12-14]. Dostupné z: <http://www.hrkavarna.cz/stale-rubriky/hr-human-relations/predsmuvni-odpovednost-a-novy-obcansky-zakonik/#.WjMJ3nmLrDc>.
- 48) MPSV. Právo na zaměstnání. *Slovník sociálního zabezpečení* [online]. 2017 [vid. 2017-09-29]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/pravo-na-zamestnani.html>.

- 49) Nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I ÚS 615/17 [online]. [vid. 2017-09-26] Dostupné z: [https://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/2017/I\\_US\\_615\\_17\\_an.pdf](https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/I_US_615_17_an.pdf).
- 50) NOVOTNÝ, Pavel P. Deset rad, jak uspět při prvním pracovním pohovoru. *iDNES.cz* [online]. 2010 [vid. 2017-08-22]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/deset-rad-jak-uspjet-pri-prvnim-pracovnim-pohovoru-fsn-/podnikani.aspx?c=A100826\\_1439360\\_zamestnani\\_bab](http://finance.idnes.cz/deset-rad-jak-uspjet-pri-prvnim-pracovnim-pohovoru-fsn-/podnikani.aspx?c=A100826_1439360_zamestnani_bab).
- 51) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 [online]. [vid. 2017-09-29] Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0A33D83B7E3D04D2C1257A4E0064BF0E?openDocument&Highlight=0,null](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0A33D83B7E3D04D2C1257A4E0064BF0E?openDocument&Highlight=0,null).
- 52) ŠVIHEL, Petr. Nepřiznávejte svůj věk, spíš dostanete práci, radí odborníci nezaměstnaným. *Seznam Zprávy* [online]. 2017 [vid. 2017-01-22]. Dostupné z: <https://www.seznam.cz/zpravy/clanek/nepriznavejte-svuj-vek-spis-dostanete-praci-radi-odbornici-nezamestnanym-12243>.
- 53) TOMOSZEK, Maxim. Právní prameny a test diskriminace. *Nostis* [online]. 2017 [vid. 2017-09-27]. Dostupné z: <http://www.nostis.org/lekce/105>.
- 54) ÚŘAD PRÁCE ČR. Hlášenka volného pracovního místa. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [vid. 2017-08-20]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/hlasenka\\_volneho\\_pracovniho\\_mista.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/hlasenka_volneho_pracovniho_mista.pdf)
- 55) ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance. *ÚOOÚ* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=12691](https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691).
- 56) ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. *ÚOOÚ* [online]. 2014 [vid. 2017-08-19]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/stanovisko%2Dc%2D6%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dpri%2Dzpracovani%2Dosobnich%2Dudaju/d-1519/p1=1099>.

- 57) VALENTOVÁ, Klára. Role sociálních sítí při náboru zaměstnanců. *Vilimková Dudák Partners* [online]. 2017 [vid. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.vilimkovadudak.cz/Media.aspx?id=521>.
- 58) VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Veřejný ochránce práv - Co je - co není diskriminace. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2017 [vid. 2017-12-13]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.
- 59) VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>.
- 60) VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. Veřejný ochránce práv [online]. 2011 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf).
- 61) Veřejný ochránce práv, zpráva o šetření ve věci rovného přístupu k zaměstnání ze dne 26. června 2014, sp. zn.: 77/2012/DIS/ZO [online]. [vid. 2017-08-20] Dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene>.

### **Použité právní předpisy**

- 62) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- 63) Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- 64) Listina základních práv a svobod (usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky), ve znění pozdějších předpisů.
- 65) Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů.
- 66) Směrnice 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
- 67) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.



- 68) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 69) Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.
- 70) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 71) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 72) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 73) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- 74) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 75) Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů.
- 76) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- 77) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

## Seznam objektů

Obr. 1: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	32
Obr. 2: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	32
Obr. 3: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	33
Obr. 4: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	33
Obr. 5: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	34
Obr. 6: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	34
Obr. 7: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	35
Obr. 8: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	36
Obr. 9: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	37
Obr. 10: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	38
Obr. 11: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	39
Obr. 12: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	40
Obr. 13: Diskriminační nabídka zaměstnání.....	40
Obr. 14: Žádná praxe .....	41
Obr. 15: Příklad řešení souhlasu se zpracováním osobních údajů, společnost Lidl Česká republika v.o.s. ....	52
Obr. 16: Příklad souhlasu se zpr. os. údajů, prohlášení k souhlasu, společnost Lidl Česká republika v.o.s. ....	53
Obr. 17: Ukázka formuláře „Hlášenka volného pracovního místa" .....	70

## **Abstrakt**

Práce se zabývá vybranými právními aspekty procesu výběru uchazečů o zaměstnání. Prostřednictvím studia odborné literatury a dalších pramenů, právních předpisů a také pomocí vlastního malého průzkumu se autorka v souvislosti s tématem práce zabývá především problematikou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů. Přibližuje ale také problematiku postavení uchazeče o zaměstnání, předsmuvní odpovědnosti a nepoctivého jednání potenciálního zaměstnance i zaměstnavatele, způsoby možného získávání zaměstnanců a další souvislosti, neboť s tématem práce je spjato daleko více konsekvencí, než by se na první pohled mohlo zdát. Nejsou opomenuty ani možnosti obrany poškozeného. Výběr uchazeče o zaměstnání tak rozhodně nelze pokládat pouze a výlučně za disciplínu personalistickou.

Práce pracuje s právními předpisy jako je zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon o zákon o ochraně osobních údajů. Ačkoli je výběr budoucího zaměstnance v působnosti zaměstnavatele, jsou na zaměstnavatele kladeny takové požadavky, aby se nemohl například dopouštět diskriminace či nemohl neoprávněně zasahovat do soukromí uchazeče o zaměstnání. Proto například potenciální zaměstnavatel může vyžadovat od uchazeče o zaměstnání a dalších osob pouze informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Z autorčina malého průzkumu vyplývá, že problematika diskriminačních nabídek zaměstnání je stále aktuální, přičemž nejčastěji se objevovala diskriminace z hlediska pohlaví a věku.

Cílem práce je tedy přiblížit postavení uchazeče o zaměstnání jako slabší smluvní strany, nastínit problematiku diskriminace uchazečů o zaměstnání a zároveň poodhalit, jaký je současný stav v oblasti nabídek zaměstnání, a zda tyto nabídky obsahují diskriminační rysy, přiblížit problematiku ochrany osobních údajů, a to i v souvislosti s rozvojem informačních technologií, osvětlit, jaké všechny další souvislosti se pojí s procesem výběru uchazeče o zaměstnání.

**Klíčová slova:** uchazeč, zaměstnání, diskriminace

## *The selection of job seekers*

### **Abstract**

The thesis deals with selected legal aspects of the process of selection of job seekers. Through the study of professional literature and other sources, legal regulations and also own small research, the author deals mainly with the issue of the principle of equal treatment and the prohibition of discrimination and protection of personal data. The thesis also describes the job position of the job seeker, the pre-contractual liability and the dishonest behavior of the potential employee and the employer, the ways of getting employees and other connections, because the theme of the thesis is more extensive than it might seem at first sight. The possibilities of the defence are also mentioned. The process of selection of job seekers can not be considered as a purely personalist discipline.

The thesis works with legislation such as the Labor Code, the Employment Act, the Anti-Discrimination Act on the Personal Data Protection Act. Although the selection of a prospective employee is the employer's responsibility, employers have to observe the legal requirements, for example, they can not discriminate the job seekers or infringe the privacy of the job seeker unwarranted. Therefore, for example, a potential employer can require only information directly related to the conclusion of an employment contract.

The author's small survey shows that the issue of the discriminatory job offers is still hot issue, gender and age discrimination was to be seen often.

The aim of the thesis is to describe the position of the job seeker as a weaker contracting party, to outline the issue of discrimination of jobseekers and to show the current situation at the area of job offers, to describe the issue of personal data protection in the context of the development of information technology too and to illustrate other contexts related to the process of selection of job seekers.

**Key words:** job seeker, employment, discrimination