

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martina Černá

**Vybrané právní aspekty testování osobnosti ve
výběrových řízeních**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30.5.2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní 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 189 539 znaků včetně mezer.



rigorozantka

V Edinburghu dne 30.5.2020

Dovoluji si touto cestou poděkovat vedoucí mé rigorózní práce (pověřený akademický pracovník) paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za dlouholeté trpělivé vedení, díky kterému se nápad, původně vzniklý v roce 2013 pro účely soutěže SVOČ, podařilo postupně rozvinout a propracovat až do podoby rigorózní práce.

Děkuji rovněž paní doc. PhDr. Iloně Gillernové, CSc., paní JUDr. PhDr. Ireně Wagnerové, Ph.D., MBA. LL.M. a paní Mgr. Bc. Ivaně Fabianové za poskytnuté rady k otázkám, týkajícím se psychologických aspektů tématu práce.

Obsah

Úvod.....	6
1. Lidská osobnost a její rysy jako předmět právní ochrany.....	8
1.1. Lidská osobnost a možnosti jejího poznávání.....	8
1.2. Lidská osobnost v kontextu práva	8
2. Stručný vhled do praktického využívání testů osobnosti zaměstnavateli.....	11
3. Stručně o vybraných používaných metodách.....	13
3.1. Bochumský osobnostní inventář.....	13
3.2. Inventář NEO-PI_R	14
3.3. Dotazník SPARO	15
3.4. Hoganovy dotazníky	17
3.4.1. Hoganův osobnostní dotazník	17
3.4.2. Hoganův rozvojový dotazník.....	18
3.4.3. Inventář motivů, hodnot a preferencí	19
3.4.4. Shrnutí k Hoganovým dotazníkům	19
3.5. Dotazník 16 PF.....	20
3.6. Minnesotský multifázový osobnostní inventář.....	21
4. Právní úprava testování osobnosti v České republice (s přihlédnutím k situaci v zahraničí).....	23
4.1. Pracovní právo	23
4.2. Právo na ochranu osobních údajů	24
4.2.1. Základní zásady zpracování osobních údajů.....	25
4.2.1.1. Zákonnost, korektnost a transparentnost	26
4.2.1.2. Účelové omezení.....	26
4.2.1.3. Minimalizace údajů:	27
4.2.1.4. Přesnost a aktuálnost.....	27
4.2.1.5. Omezení uložení.....	28
4.2.1.6. Integrita a důvěrnost.....	28
4.2.2. Právní základ pro zpracování údajů, získaných testováním osobnosti.....	30
4.2.4. Zvláštní kategorie osobních údajů.....	33
4.2.5. Práva subjektu údajů.....	37
4.2.6. Administrátor testu osobnosti a jeho úloha ve světle právní úpravy zpracování osobních údajů.....	44
4.2.7. Kvality administrátora testu osobnosti v kontextu zákonného zpracování osobních údajů	47
4.3. Antidiskriminační právo	48
4.3.1. Česká republika.....	49
4.3.2. USA.....	51

4.4. Právo nehmotného vlastnictví	54
4.4.1. Autorské právo.....	55
4.4.1.1. Zaměstnavatel si zhotoví novou rozmnoženinu testové metody, kterou pak používá při výběru svých zaměstnanců	56
4.4.1.2. Zaměstnavatel si opatří existující rozmnoženinu testovací metody, s kterou pak používá při výběru svých zaměstnanců.....	59
4.4.2. Ochrana obchodního tajemství.....	60
4.5. Možnosti a omezení právní ochrany prostředky práva duševního vlastnictví ..	60
5. Právní předpisy vztahující se k činnosti psychologa	62
6. Etické otázky a potřeba kontroly ze strany profesní samosprávy v oblasti psychologie	67
Závěr.....	72
Seznam použitých zdrojů.....	76
Literatura a odborné články.....	76
Online zdroje.....	81
Právní předpisy.....	83
Judikatura	85
Ostatní.....	86
Název práce v českém jazyce: Vybrané právní aspekty testování osobnosti ve výběrových řízeních	87
Abstrakt.....	88
Klíčová slova: pracovní právo, výběrové řízení, psychodiagnostika.....	89
Title of the Thesis (název práce v anglickém jazyce): Selected Legal Aspects of Personality Assessment in the Recruitment Process	90
Abstract	91
Key words (klíčová slova v anglickém jazyce): employment law, recruitment process, personality assessment	92

Úvod

Motto: „*Kromě osvětové činnosti jim mnoho nezbyvá, neboť existující právní řád nechrání psychologickou diagnostickou činnost ani veřejnost před jejím zneužíváním.*“¹

Cílem této práce je popsat, analyzovat a kriticky zhodnotit vybrané, především právní, aspekty, dotýkající se používání osobnostních dotazníků při výběrových řízeních na obsazení pracovních pozic. Nejedná se přitom pouze o úpravu ryze pracovněprávní, ale také o předpisy upravující nakládání s osobními údaji a obecné aspekty práva člověka na ochranu osobnosti a soukromí. Ačkoliv těžiště práce leží v právních aspektech této problematiky, je částečně věnována pozornost i aspektům jiným, především etickým a ekonomickým. Přestože že řadu úvah, obsažených v této práci, by bylo možno zobecnit a vztáhnout i na jiné psychodiagnostické metody, je primární téma práce omezeno na metody, které k poznávání a hodnocení lidské osobnosti využívají dotazníky. Jejich využití v běžné personální praxi patří totiž k neobvyklejším a na rozdíl od jiných psychologických metod budí zdání jednoduchého zpracování, a proto se u nich nejspíše lze setkat s jejich využíváním i osobami bez patřičné odborné způsobilosti. Samotné problematice poznávání a hodnocení lidské osobnosti se však věnuji jen v míře nezbytné pro celkový obsah a smysl práce. Jedná se totiž o samostatné, komplexní a po odborné stránce vysoce náročné téma, které se pohybuje již dalece mimo oblast práva. Zájemcům o hlubší porozumění problematice poznávání a hodnocení osobnosti jako takové jsou určeny četné odkazy na doplňující literaturu. Zcela mimo rámec této práce jsou pak ponechány případy, kdy absolvování psychologického vyšetření v jakémkoliv podobě stanovuje jako podmínku výkonu určité profese přímo právní předpis. V takových případech totiž není o jeho opodstatněnosti zpravidla sporu a rovněž jeho obsah, průběh a další podmínky bývají dostatečně upraveny.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. První kapitola je věnována obecně pojmu lidské osobnosti a jejího postavení jakožto právního statku, zejména jakožto jednoho z aspektů soukromí člověka. Druhá kapitola představuje příspěvek ke zhodnocení aktuálnosti zkoumaného tématu a zahrnuje vzhled do současné praxe testování osobnosti² uchazečů o zaměstnání, jehož bylo docíleno pomocí analýzy veřejně dostupných zdrojů, dříve provedených výzkumů a zhodnocení vlastních zkušeností autorky. Třetí kapitola má spíše doplňující charakter a jejím účelem je přiblížit čtenářům vybrané osobnostní dotazníky. Čtvrtá kapitola je věnována současné právní úpravě dopadající na problematiku testování osobnosti v rámci výběrových

¹ WEISS, Petr. a kol. *Etické otázky v psychologii*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 165.

² Pojmem „testování osobnosti“ se pro účely této práce rozumí proces poznávání a hodnocení osobnosti uchazeče v rámci výběrového řízení prostřednictvím dotazníkové metody, tzn. zadání a vyhodnocení dotazníku, případně na něj navazující rozhovor s uchazečem a sestavení závěrečné zprávy.

řízení v České republice, a to případně i s přihlédnutím ke srovnatelné úpravě v zahraničí, z pohledu zaměstnavatele. V dalších kapitolách se pak věnuji obecnému právnímu rámci psychologické práce a rovněž etickým aspektům testování. Základní metodou je tedy analýza dostupné vnitrostátní právní úpravy, týkající se zkoumané problematiky, za podpory odborné literatury z oblasti psychologie a etiky. Zahrnuty jsou i některé zajímavé aspekty zahraničních právních úprav. Závěrem se vedle zhodnocení existující úpravy zabývám rovněž úvahami, zda by na tuto oblast neměly právní předpisy lépe pamatovat, aby se osobnostních dotazníků užívalo pouze v odůvodněných případech a způsobem odpovídajícím současným poznatkům v oblasti psychologie. Cílem těchto úvah je jednak nastítnit možnosti ochrany soukromí zaměstnance, který za svůj život projde desítkami výběrových řízení, díky čemuž teoreticky může značný počet pro něj zcela cizích osob získat poměrně dobrý přehled o jeho osobnostních charakteristikách, a to i při zohlednění oprávněných zájmů zaměstnavatele, jednak nabídnout zamyšlení nad potřebou lepší úpravy psychologické činnosti tak, aby nedocházelo k jejímu zneužívání. Při tom beru v úvahu především přiměřenost testování i jeho případných omezení s ohledem na test přiměřenosti a z něj vycházející trojici principů definovanou v Nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994,³ přihlížím však i k obecně uznávaným poznatkům z oblasti etiky práce psychologa a k relevantním právním a stavovským předpisům vysledovatelným v zahraničí. Zajímavým aspektem je rovněž kvalita prováděného testování a použitelnost jeho výsledků při volbě konkrétního uchazeče, jakož i otázka míry relevantnosti osobnostních předpokladů pro výkon práce ve světle zásad směřujících k zamezení diskriminace. I těchto hledisek testování osobnosti se v textu práce dotýkám.

³ Z Nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994: „Při střetu základních práv a svobod může dojít k omezení některého z nich, ač ústavní úprava jejich omezení nepředpokládá. V těchto situacích je třeba stanovit, které právo má prioritu. Při posuzování omezení základního práva lze stanovit dvě základní interpretační podmínky. První z nich je vzájemné poměrování základních práv (tzv. test proporcionality) a druhou je šetření podstaty a smyslu omezovaného práva, které vychází z čl. 4 Listiny.

Test proporcionality má 3 kritéria (kroky):

- *princip vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali institut omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl, tedy ochranu jiného základního práva,*
- *princip potřebnosti, tj. porovnání zvoleného prostředku omezujícího základní právo s jinými opatřeními umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv nebo je zasahující v menší intenzitě,*
- *princip přiměřenosti, který se zaměřuje na otázku, zda užití zvoleného prostředku nepředstavuje nepřiměřenou újmu omezeného základního práva vzhledem k zamýšlenému účelu, resp. zda způsobený nepříznivý následek není vyšší než předpokládaný přínos.*

Pokud dojdeme k závěru opodstatněnosti priority jednoho před druhým ze dvou v kolizi stojících základních práv, je nutnou podmínkou konečného rozhodnutí rovněž využití všech možností minimalizace zásahu do jednoho z nich.“

1. Lidská osobnost a její rysy jako předmět právní ochrany

Dříve, než bude možné přikročit k analýze právních aspektů zkoumání lidské osobnosti, je třeba se zabývat otázkou, jaký obsah má samotný pojem osobnosti a jaké je postavení lidské osobnosti jako právního statku, tedy předmětu právní ochrany.

1.1. Lidská osobnost a možnosti jejího poznávání

Psychologická věda nabízí řadu definic pojmu osobnost. Pro účely této práce lze příkladmo uvést následující: „*Pojem osobnosti se vztahuje k jedinečnému nastavení vzorců chování určitého jednotlivce.*“⁴ nebo „*Osobnost označuje soubor způsobů reakcí a interakcí jednotlivce s ostatními ... [a] obvykle je popisována prostřednictvím měřitelných rysů, které daný jedinec vykazuje.*“⁵

Osobnost člověka nebo její jednotlivé rysy je pak možno poznávat za pomoci nejrůznějších metod, mezi něž vedle dotazníkových metod můžeme řadit též metody projektivní nebo různé klinické metody. Právě volba vhodné metody je jedním z klíčových faktorů, majících vliv na oprávněnost testování osobnosti uchazeče o zaměstnání a další práce s výsledky testování.

1.2. Lidská osobnost v kontextu práva

Postavení lidské osobnosti jakožto právního statku má v obecné rovině s pracovním právem poměrně málo společného. Jedná se primárně spíše o problematiku lidskoprávní, ústavněprávní a obecně občanskoprávní. Přesto je vhodné se jí v rámci této práce zabývat, neboť poskytne cenný teoretický základ a prostředek pro zasazení ochrany lidské osobnosti do pracovníprávního kontextu.

Pro účely obecného uchopení pojmu lidské osobnosti jako pojmu právního je možné vycházet z definice osobnosti člověka jako „*jedinečného spojení biologických, psychologických a společenských aspektů, či spíše hodnot lidské bytosti, kterou nabízí novodobá česká právní teorie*“.⁶

Zajímavá je přitom již ryze teoretická úvaha nad tím, jaké povahy vlastně právo na ochranu osobnosti, soukromí či osobních údajů je, tedy jestli právní předpisy je třeba vykládat tak, že

⁴ WEITEN, Wayne. *Psychology: Themes and Variations*. 8th ed. Belmont: Cengage Learning, 2010, s. 491.

⁵ ROBBINS, Stephen P., Timothy A. JUDGE. *Organizational Behavior*. 14th ed. Boston: Pearson, 2011, s. 135.

⁶ DVORÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA, Michaela ZUKLÍNOVÁ a kol. *Občanské právo hmotné. Díl 1. Obecná část*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 248.

mají chránit osobní údaje jako ekonomickou hodnotu a předmět vlastnických práv, nebo raději považovat za předmět ochrany možnost každého jednotlivce vykonávat kontrolu nad tím, jaké údaje, které se jej týkají, kým a v jakém kontextu jsou zpracovávány.⁷

Přestože si v obecném kontextu lze jen obtížně představit, že by osobnostní charakteristiky člověka mohly představovat ekonomické statky, a tedy že by je bylo možno uvažovat jako předmět ochrany vlastnického práva, je takovýto výklad v kontextu výběrového řízení na obsazení pracovní pozice přece jen myslitelný, neboť zaměstnavatel přistupuje ke zkoumání osobnostních charakteristik uchazečů primárně z ekonomických důvodů, s cílem vybrat takového zaměstnance, který bude danou práci vykonávat optimálním způsobem tak, aby zaměstnavatel maximalizoval zisk, který mu z práce daného zaměstnance bude plynout. Obdobně též zaměstnanec bude v pracovněprávním kontextu výrazně pociťovat ekonomické aspekty zjištění určitých rysů své osobnosti (potenciálním) zaměstnavatelem, neboť na jejich zjištění a vyhodnocení může záviset, zda bude na dané pozici zaměstnán.

Přesto se však jeví jako vhodnější pracovat s osobnostními charakteristikami člověka jako s předmětem osobnostních práv v nejširším smyslu, neboť i v pracovněprávním kontextu převáží nad ekonomickými aspekty spíše aspekty morální, tedy právo jednotlivce na kontrolu nad některými aspekty jeho identity⁸ a ochranu před neoprávněnými interakcemi jiných osob s určitými aspekty jeho osobnosti.⁹ Právo sice obvykle neoperuje s osobnostními charakteristikami člověka jako se samostatnou kategorií osobnostněprávní ochrany (na rozdíl od soukromí, rodinného života, obydlí nebo písemností, uchovávaných v soukromí, které před neoprávněnými zásahy výslovně chrání¹⁰), přesto se jeví jako správné zařadit osobnostní charakteristiky mezi aspekty soukromého a rodinného života člověka, a to již jen proto, že v případě jejich detailního poznání prostřednictvím diagnostické metody se diagnostikující a případní další příjemci výsledků ve své znalosti osobnosti diagnostikovaného více či méně přibližují osobám jemu blízkým, tedy osobám, které jej osobně znají a které jsou součástí jeho rodinných či soukromých sociálních vazeb.

Výše jmenovaným hodnotám poskytuje právo specifickou ochranu, která bude níže podrobněji rozebrána. V českém právním prostředí je třeba studium započít v ústavním pořádku, konkrétně

⁷ Srov. PEARCE, Henry. Personality, Property and Other Provocations: Exploring the Conceptual Muddle of Data Protection Rights under EU Law. *European Data Protection Law Review (EDPL)* [online]. 2018, 4(2), s. 190.

⁸ Srov. POPOVICI, Adrian. Personality Rights – A Civil Law Concept. *Loyola Law Review* [online]. 2004, 50(2), s. 349.

⁹ Srov. Pearce, H. (ref. 7), s. 193.

¹⁰ Srov. Usnesení Valného shromáždění OSN č. DE01/48 Všeobecná deklarace lidských práv, ustanovení čl. 12.

v Listině základních práv a svobod.¹¹ Pro zasazení lidské osobnosti a jejích jednotlivých rysů do kontextu ústavněprávně chráněných hodnot jsou rozhodující ustanovení článku 7 odst. 1 Listiny, zaručující nedotknutelnost soukromí člověka, a článku 10 odst. 3 Listiny, zaručující každému právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o jeho osobě. V souladu s výše naznačeným lze nepochybně údaje o osobnostních charakteristikách určité fyzické osoby považovat za údaje, které budou relevantní z hlediska ochrany zaručené oběma výše citovanými ustanoveními.

Dále je třeba vzít v úvahu rovněž ustanovení článku 26 odst. 1 Listiny, zaručující svobodnou volbu povolání a ustanovení odstavce třetího téhož článku, zaručující právo na práci. Jeho výkon v každodenní praxi totiž spočívá právě ve výběru, získání a udržení určitého pracovního místa, což by nemělo být uchazeči o dané zaměstnání bezdůvodně ztěžováno z důvodů, které uchazeč nemůže ovlivnit. V opačném případě by tato práva nemohla docházet dostatečného naplnění.

O těchto aspektech bude podrobněji pojednáno níže. Nepochybně však nelze ani tuto ústavněprávní právní ochranu vnímat jako neomezenou. Vedle ní je totiž (a to zejména právě v pracovněprávním kontextu) třeba brát v úvahu i právo podnikat, rovněž zaručené v Listině, konkrétně opět v ustanovení článku 26 odst. 1, neboť i k jeho zdárnému výkonu musí být podnikajícím subjektům (v pracovněprávních vztazích tedy zaměstnavatelům) vytvořeny náležité podmínky. K tomu nepochybně patří i možnost usilovat o výběr co možná nejvhodnějších zaměstnanců, samozřejmě za využití vhodných a legitimních prostředků.

Pokud jde o podrobnější rysy ochrany osobnostních práv člověka, je třeba brát v úvahu obecnou úpravu občanského práva, konkrétně ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) a § 81 odst. 2 Občanského zákoníku,¹² upravující právo člověka mimo jiné na ochranu soukromí a projevů osobní povahy, pod které lze nepochybně podřadit i informace získané v rámci výběrového řízení prostřednictvím osobnostního dotazníku.

Teprve s vědomím těchto obecných souvislostí je možno přikročit ke specifické analýze otázek pracovněprávních a k dalším úvahám, které mají vést k zodpovězení otázky, zda právní řád České republiky nabízí dostatečný právní rámec pro testování osobnosti uchazečů o zaměstnání.

¹¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Listina“).

¹² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Občanský zákoník“).

2. Stručný vhled do praktického využívání testů osobnosti zaměstnavateli

Jakkoli je zřejmé, že osobnostní charakteristiky člověka mají ve větší či menší míře vliv na jeho působení v pracovním prostředí, a tedy i na jeho vystupování v pozici zaměstnance, nemusejí být při obsazování pracovních pozic vždy rozhodujícím faktorem a nemusejí být zohledňovány všemi zaměstnavateli a u všech pracovních pozic ve stejné míře. Jeví se tedy jako vhodné zhodnotit, u kterých pracovních pozic jsou osobnostní charakteristiky uchazeče zaměstnavateli a odbornou veřejností vnímány jako jedno z rozhodujících kritérií a případně i jakými metodami jsou zkoumány.

Hodnocení osobnosti uchazeče pomocí dotazníkové metody bývá obvykle jednou ze součástí komplexnějšího výběrového procesu, tzv. assessment centra.¹³ Typické je v tomto kontextu posuzování a hodnocení osobnostních charakteristik a předpokladů uchazečů o vedoucí pozice, a to především (nikoli však výlučně) pozice situované ve vyšším managementu obchodních korporací.¹⁴

Poměrně obvyklé je rovněž využití osobnostních dotazníků při hodnocení uchazečů o práci na prodejních pozicích.¹⁵ Škála těchto pozic je přitom velmi široká; pohybuje se od prodeje spotřebního zboží přes služby až k vysoce specializovaným produktům. S osobnostním dotazníkem jakožto součástí výběrového řízení se tedy setkávají uchazeči o pozice obchodních zástupců v tak specializovaných oborech, jakými je například farmacie¹⁶ stejně jako vedoucí prodejen nebo specialisté v zákaznických službách v obchodě se spotřební elektronikou.¹⁷

¹³ Srov. KYRIANOVÁ, Hana. *Assessment centrum v současné personální praxi*. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2003, s. 23.

¹⁴ Srov. HOWARD, Ann a Thomas J. SCOTT. Executive and Managerial Assessment. In: SCOTT, John C., Douglas H. REYNOLDS, eds. *Handbook of Workplace Assessment Evidence-Based Practices for Selecting and Developing Organizational Talent*. San Francisco: Jossey Bass, 2010, s. 398 a násl., obdobně též HOWARD, Ann a Bruce WATT. Leaders without sea legs: Threats to staying afloat in uncertain times. *The Catalyst*. Spring 2010, 39(1), s. 5.

¹⁵ Srov. BROWN, Steven H. Assessment for sales positions. In: Scott, J. C./ Reynolds, D. H. (ref. 14), s. 346. Obecněji o roli osobnostních charakteristik v úspěšnosti zaměstnanců, pracujících na prodejních pozicích též např. BARRICK, Murray. R., Michael. K. MOUNT. The Big Five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology* [online]. 1991, 44(1), s. 1-26 nebo VINCHUR, Andrew. J., Jeffery. S. SCHIPPMANN, Fred. S. SWITZER III, a Philip L. ROTH. A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*. 1998, 83(4), s. 586-597.

¹⁶ Srov. SCHMIDTOVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika v personální psychologii. Souvislosti mezi vybranými osobnostními charakteristikami medicínských reprezentantů ve vztahu k jejich pracovnímu výkonu*. Praha 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce Markéta Niederlová, s. 67 a násl.

¹⁷ Vlastní dotazování autorky z roku 2013, kdy bylo v rámci soutěžní práce pro účely studentské vědecké činnosti osloveno 80 zaměstnavatelů – právnických osob – nabízejících zaměstnání na pracovních pozicích, u nichž žádný předpis neukládá uchazeči povinnost absolvovat psychologické vyšetření, avšak u nichž lze předpokládat zájem zaměstnavatele na tom, aby budoucí zaměstnanec disponoval specifickými osobnostními předpoklady. Tito

Své uplatnění nacházejí osobnostní dotazníky též ve finančních institucích a pojišťovnictví,¹⁸ kde může být vedle předpokladů pro úspěšné jednání s klienty či zapojení nového zaměstnance do pracovního kolektivu dalším motivem pro jejich využití potenciál k odhalení sklonů k nečestnému jednání, a tedy vyloučení uchazečů, u nichž je zvýšené riziko, že by se mohli dopouštět ekonomické trestné činnosti.

Osobnostních dotazníků jakožto jedné z metod hodnocení uchazečů o zaměstnání užívají rovněž obchodní společnosti podnikající v oblasti poradenství.¹⁹

Tento výčet však nemusí být vyčerpávající. Osobnost zaměstnance sehrává pochopitelně určitou roli při výkonu jakékoliv práce. Zohlednění osobnostních charakteristik při výběru manuálně pracujících zaměstnanců tak může napomoci ke snížení rizika závažných nehod či pracovních úrazů,²⁰ přičemž se jako jedna z klíčových osobnostních charakteristik jeví svědomitost.²¹ Bez zajímavosti nezůstává ani možnost využití dotazníkových metod při výběru vhodných uchazečů o odborné stáže a rozvojové programy, kde má, bez ohledu na odborné zaměření stážisty, napomoci identifikovat potenciál uchazeče program úspěšně dokončit a zahájit kariéru v daném oboru.²²

Pokud jde o dotazníkové metody, využívané v České republice, dotazníkové šetření z roku 2016²³ ukazuje na četné využívání zejména Bochumského osobnostního inventáře, testu SPARO, a inventáře NEO-PI_R. Mezi užívanými metodami se však objevují i Hoganovy dotazníky, Inventář LMI, 16 PF a dokonce (byť podstatně řidčeji) i Minnesotský multifázový osobnostní inventář (MMPI).

zaměstnavatelé byli dotázáni na využívání osobnostních dotazníků při výběrových řízeních na obsazení pracovních pozic. V důsledku mizivé návratnosti nelze z tohoto dotazování vyvozovat obecnější závěry, nicméně získaná data nabízejí alespoň příklady pracovních pozic, při jejichž obsazování nacházejí osobnostní dotazníky využití.

¹⁸ Srov. např. SKLENÁŘOVÁ, Barbora. *Psychologická diagnostika a její úloha v rámci výběrových řízení*. Praha 2008. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce Simona Horáková Hoskocová, s. 70; závěr podporuje též vlastní dotazování autorky.

¹⁹ Srov. Sklenářová, B. (ref. 18), s. 67-68.

²⁰ Srov. např. CELLAR, Douglas F., Zachary C. NELSON, Candice M. YORK a Cara BAUER. The Five-Factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention* [online]. 2001, **22**(1), s. 43-52.

²¹ Srov. ibidem, obdobně též CAMPBELL, Wanda J. Assessment for technical jobs. In: Scott, J. C./Reynolds, D. H. (ref. 14), s. 256.

²² Nemusí se přitom jednat pouze o stáže v obchodní sféře. Zajímavou alternativou může být např. posouzení osobnostních charakteristik začínajících lékařů, usilujících o atestaci v oboru chirurgie, srov. HUGHES, Byron D., Jennifer A. PERONE, Claire B. CUMMINS, Christian SOMMERHALDER, Douglas S. TYLER, Kanika A. BOWEN-JALLOW a Ravi S. RADHAKRISHNAN. Personality Testing May Identify Applicants Who Will Become Successful in General Surgery Residency. *Journal of Surgical Research* [online]. 2019, **233**, s. 240-248.

²³ Srov. MŇUKOVÁ, Michaela. *Analýza aktuálního stavu psychodiagnostiky v pracovní psychologii*. Brno 2016. Diplomová práce. Masarykova Univerzita v Brně, Filozofická fakulta, Psychologický ústav. Vedoucí práce Mojmir Svoboda, s. 47-51.

3. Stručně o vybraných používaných metodách

Přestože cílem této práce není podrobně se zabývat problematikou psychologie osobnosti a psychologických metod zkoumání osobnostních charakteristik člověka, jeví se jako vhodné nabídnout alespoň velmi stručný popis nejpoužívanějších dotazníkových metod tak, aby bylo možné čtenáři přiblížit právní problémy jejich použití při výběru zaměstnanců v konkrétnějším kontextu. Níže je uvedeno šest dotazníkových metod, které byly vybrány na základě výše uvedeného šetření. Jejich prostřednictvím bude nastíněno, jaké údaje může zaměstnavatel o zaměstnanci získat, díky čemuž bude možno ilustrovat důležitost vhodné volby dotazníku v závislosti na pracovní pozici, již je třeba obsadit.

3.1. Bochumský osobnostní inventář

Bochumský osobnostní inventář, často uváděný také pod zkratkou BIP, je dotazníkovou metodou zaměřenou na poznávání osobnostních charakteristik, které mají bezprostřední vliv na působení člověka v pracovním prostředí.²⁴ Nevychází z konkrétní psychologické teorie, ale z empirických poznatků. Dotazník sestává z 210 položek – výroků, s nimiž proband vyjadřuje míru souhlasu na šestistupňové škále od „zcela souhlasí“ po „vůbec nesouhlasí.“ Jedná se přitom o výroky, směřující do oblasti pracovního nebo obecně-společenského života. Výpočty psycholog dospěje k vyjádření osobnostních charakteristik probanda prostřednictvím 14 škál, rozřazených do 4 dimenzí takto: Dimenze Profesní motivace zahrnuje škály Motivace k výkonu, Motivace k vedení a Motivace k utváření. Dimenze Pracovní chování, zahrnuje škály Svědomitost, Flexibilita a Rozhodnost. Dimenze Sociální kompetence zahrnuje škály Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Orientace na tým a Schopnost prosadit se. Dimenze Psychická konstituce zahrnuje škály Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži a Sebevědomí.²⁵ Získané hodnoty je následně třeba interpretovat, což vyžaduje ze strany hodnotitele dostatečné zkušenosti.²⁶ Výsledkem je poznání osobnostních charakteristik, které ovlivňují působení dané osoby v pracovním životě. Tyto charakteristiky je pak třeba zhodnotit v kontextu pracovní pozice, o kterou se uchazeč uchází.²⁷ Z právního hlediska představuje jediné zásadnější úskalí při použití této metody zajištění zpracovávání správných a přesných osobních údajů. K tomu je zapotřebí, aby testování prováděla osoba s dostatečnou kvalifikací a dostačujícími zkušenostmi. Přestože

²⁴ Srov. originální název metody „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung;“ který by v doslovném překladu z němčiny zněl „Bochumský inventář k popisu osobnosti ve vztahu k povolání,“ obdobně český podtitul, který zní „Inventář profesních charakteristik osobnosti.“

²⁵ Srov. KUBA, Jan. Bochumský osobnostní dotazník: Recenze metody. *TESTFÓRUM*. 2014, 3(4), s. 28.

²⁶ Srov. ibidem, s. 30.

²⁷ Srov. ibidem, s. 28.

společnost Hogrefe-Testcentrum s.r.o. jakožto distributor psychodiagnostických metod v České republice umožňuje zakoupení této metody absolventům bakalářského a magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie a rovněž absolventů akreditovaného studijního oboru pedagogika, andragogika, personalistika a dalších příbuzných oborů, jestliže tito absolventi byli zaškoleni pro její administraci, vyhodnocení a interpretaci,²⁸ jeví se jako doporučeníhodné, aby zaměstnavatelé dávali přednost administraci a vyhodnocení plně kvalifikovaným psychologem,²⁹ disponujícím dostatkem zkušeností v práci s touto metodou.³⁰

3.2. Inventář NEO-PI_R

Inventář NEO-PI_R je metodou založenou na pětifaktorovém modelu osobnosti.³¹ Sestává z 240 položek – výroků, přičemž proband má na pětibodové stupnici označit, do jaké míry jej daný výrok vystihuje. Jejich prostřednictvím je zkoumáno pět obecných dimenzí (škál) osobnosti, kterými jsou Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Přívětivost, a Svědomitost. Tyto škály jsou reprezentovány 30 dílčími charakteristikami – subškálami (6 pro každou dimenzi), jak je popsáno níže. Dimenze Neuroticismus zahrnuje subškály Úzkostnost, Hněvivost-Hostilita, Depresivnost, Rozpačitost, Impulzivnost a Zranitelnost. Dimenze Extraverze zahrnuje subškály Vřelost, Družnost, Asertivita, Aktivnost a Vyhledávání vzrušení. Dimenze Otevřenost vůči zkušenosti zahrnuje subškály Fantazie, Estetické prožívání, Prožívání,³² Novátorské činnosti, Ideje a Hodnoty. Dimenze Přívětivost zahrnuje subškály Důvěra, Upřímnost, Altruismus, Poddajnost, Skromnost a Jemnocit. Dimenze Svědomitost zahrnuje subškály Způsobilost³³ Pořádkumilovnost, Zodpovědnost, Cílevědomost, Disciplinovanost a Rozvážnost.

Dotazník NEO-PI_R nachází vedle pracovní, podnikové a organizační psychologie a výběru povolání využití v klinické psychologii, a dokonce i v psychiatrii, behaviorálním lékařství a psychologii zdraví, dále například též v poradenské psychologii, pedagogické praxi a

²⁸ Srov. Hogrefe – Testcentrum. *Psychodiagnostické metody nakladatelství Hogrefe – Testcentrum* [online] [cit. 05.05.2019]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.cz/testy>.

²⁹ Psychologem se pro účely této práce obecně rozumí ten, kdo absolvoval pětileté magisterské jednooborové studium psychologie.

³⁰ Srov. ibidem, s. 30.

³¹ Podrobněji o pětifaktorovém modelu osobnosti např. WIDIGER, Thomas A. *The Oxford handbook of the five factor model of personality*. New York: Oxford University Press, 2017.

³² Označení subškál Estetické prožívání a Prožívání může být nepsychologické veřejnosti hůře srozumitelné; na tomto místě se tedy jeví jako vhodné vysvětlit je blíže. Subškála estetické prožívání měří probandův smysl pro umění, subškála Prožívání měří probandovu schopnost zhodnotit a prožívat emoce. Srov. HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI_R P. T. Costy a R. R. McCrae)*. Příručka. 1. české vydání. Praha: Testcentrum, 2004, s. 9.

³³ V tomto kontextu znamená připravenost a schopnost efektivně řešit úkoly, srov. ibidem, s. 9.

psychologických výzkumech.³⁴ Jedná se tedy o poměrně univerzální metodu, na druhou stranu je však při jejím použití třeba určité obezřetnosti. Společnost Hogrefe – Testcentrum s.r.o. jakožto distributor psychodiagnostických metod v České republice umožňuje zakoupení této metody absolventům bakalářského a magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie bez další specifikace. Zaměstnavateli, který by uvažoval o využití této metody při výběru zaměstnanců lze však doporučit, aby věnoval zvýšenou pozornost jak výběru psychologa, který bude testování provádět, tak opatřením, která povedou k zamezení zneužití získaných údajů.

Metody založené na pětifaktorovém modelu osobnosti obecně totiž mohou prostřednictvím určitých kombinací hodnot v jednotlivých dimenzích, resp. subškálách mimo jiné ukázat na některé poruchy osobnosti, například na hraniční, schyzotypní, narcistickou, závislou či depresivní poruchu osobnosti nebo na alexythimii.³⁵ Pochopitelně nelze na základě jediného testu přítomnost poruchy osobnosti spolehlivě tvrdit, již získané podezření nebo pouhé zjištění relevantních údajů však může mít v pracovněprávním kontextu závažné důsledky. Při využití dotazníku NEO-PI_R je tedy třeba zajistit, aby tyto ukazatele nebyly přístupné nepovolaným osobám, což by měl zajistit především sám psycholog vhodnou formulací výstupu z testování. Rovněž by měla být přijata vhodná opatření, aby materiály a informace, spojené s testováním, které nejsou potřebné pro rozhodnutí o obsazení dané pracovní pozice, zůstaly v rukou psychologa a nebyly předány dalším osobám, a to ani v rámci organizace zaměstnavatele.

3.3. Dotazník SPARO

Dotazník SPARO (Systém bazální psychické autoregulace osobnosti)³⁶ sestává ze 300 položek – výroků, se kterými proband vyjadřuje buď souhlas, nebo nesouhlas. Tato metoda postihuje základní komponenty bazální psychické integrovanosti, kterými jsou kognitivní variabilita, emocionální variabilita, regulační variabilita a adjustační variabilita, a dále banálnější škály obecné variability, kterými jsou obecná hladina psychické (vnitřní) vzrušivosti, resp. spontaneity a motorická (resp. vnější) hybnost.

Tyto hodnoty získá psycholog faktorovou analýzou vstupních dat. Z jejich kombinací lze určit čtyři základní typy osobnosti, a sice klidný (vyrovnaný) typ, příznačný nižší psychickou

³⁴ Srov. ibidem, s. 59-70.

³⁵ Podrobněji o využití pětifaktorového modelu osobnosti při diagnostice poruch osobnosti např. WIDIGER, Thomas A., a Paul T. COSTA. *Personality Disorders and the Five-factor Model of Personality*. 3rd ed. Washington, DC: American Psychological Association, 2013.

³⁶ MIKŠÍK, Oldřich. *Dotazník SPARO: zjišťování bazální struktury a dynamiky autoregulace, integrovanosti a psychické odolnosti osobnosti*. Brno; Bratislava: Psychodiagnostika, 2004.

vzrušivostí, vzrušivý, resp. spontánní, jehož základem je spojení vysoké emocionální nabuditelnosti se spontánní situační reagencí, prožívající, resp. utlumený typ, příznačný sníženou motorickou hybností nebo reaktivní (resp. dynamický) typ osobnostní struktury, u něhož vystupuje do popředí motorická hybnost.

Podrobnější charakteristiku osobnosti pak umožňují další škály sledující celkem 33 osobnostních charakteristik a rozčleněné do sedmi dimenzí, jak je uvedeno níže.

Dimenze N – Rysy normality osobnosti zahrnuje škály Vztahovačnost, Podezíravost, Psychická labilita versus psychická stabilita, Anomálie osobnosti a Extremita. Dimenze S – Optimální hladina stimulace zahrnuje škály Smyslová imprese, Intenzita vnitřního prožívání, Pohybový neklid, Dynamičnost interakce s prostředím, Sociální desinhibice a Obecná stimulační hladina. Dimenze R – Individuální tendence riskovat, zahrnuje škály Úroveň aspirace, Hladina anticipace, Tendence spoléhat na náhodu, Sociální exhibicionismus. Dimenze I – Účinná integrovanost osobnosti zahrnuje škály Úzkostnost, Emocionalita, Účinná kapacita rozumu, Hladina resistance vůči rušivým podnětům a Dimenze účinné integrovanosti osobnosti. Dimenze V – Interpersonální vztahy a vazby zahrnuje škály Uzavřenost versus kontaktivnost, Hladina benevolence a tolerance a Konformita tendence k nezávislosti. Dimenze K – Vnitřní korekce, regulovanost interakcí zahrnuje škály Rigidita versus flexibilita, Lehkomyslnost versus odpovědnost, Nevázanost versus usedlost, Frustrovanost versus cílesměrnost a Korigovanost versus impulsivnost. Dimenze P – Sebeprosazování zahrnuje škály Potlačená versus vysoká sebejistota, Trudomyslnost versus optimismus, Prožitkový versus reagující přístup, Nenápadnost versus sebeprosazování, Femininní versus maskulinní typ interakce.

Díky zohlednění faktoru motorické hybnosti nachází tato metoda uplatnění především v dopravní psychologii a v oblasti sportu.³⁷ V obecnější rovině se může při výběru zaměstnanců uplatnit při predikci skonu uchazeče ke kontraproduktivnímu chování.³⁸

I tato testová metoda patří pouze do rukou kvalifikovaného psychologa. V České republice zajišťuje distribuci této metody společnost PSYCHODIAGNOSTIKA, s.r.o. I zde je patrná snaha, aby se psychodiagnostické metody nedostávaly do rukou nekvalifikovaných osob, nicméně distributor se omezuje na sdělení, že je dodává jen oprávněným uživatelům – psychologům, kteří prokážou svou odbornou kvalifikaci, aniž by dále specifikoval, o jakou

³⁷ K tomu srov. např. KOVÁŘOVÁ, Lenka. *Psychologické aspekty vytrvalostního výkonu*. Praha: Karolinum, 2015.

³⁸ SEITL, Martin. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, 2015, s. 117.

kvalifikaci se má konkrétně jednat.³⁹ Seitl uvádí, že se jedná o metodu tzv. kategorie B,⁴⁰ tedy o metodu, určenou absolventům bakalářského a magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie bez další specifikace.⁴¹

3.4. Hoganovy dotazníky

Pod označením „Hoganovy dotazníky“ (někdy též „Hoganovy testy“ nebo „Hoganovy metody“) obvykle rozumíme trojici dotazníkových metod, vyvinutých pro potřeby personálně-psychologické praxe, jmenovitě Hoganův osobnostní dotazník, Hoganův rozvojový test a Inventář motivů, hodnot a preferencí.⁴² Hoganův osobnostní dotazník a Hoganův rozvojový test vycházejí z pětifaktorového modelu osobnosti, oproti výše popsanému inventáři NEO-PI_R jsou však výrazněji orientované na projevy osobnosti v pracovním prostředí. Tyto dva dotazníky jsou jakýmsi protějšky a navzájem se doplňují. Inventář motivů, hodnot a preferencí pak slouží především k posouzení souladu motivace a osobních hodnot uchazeče s firemní kulturou zaměstnavatele.

3.4.1. Hoganův osobnostní dotazník

Hoganův osobnostní dotazník⁴³ (známý též pod zkratkou HPI, z anglického Hogan Personality Inventory) sestává z 206 položek – výroků, se kterými proband vyjadřuje souhlas nebo nesouhlas – a zkoumá tzv. světlé stránky osobnosti, tedy osobnostní rysy, které se projevují ve standardních situacích a které může proband v pracovním životě využít k dosažení úspěchu. Tyto rysy jsou uspořádány do sedmi primárních škál, z nichž každá zahrnuje několik (čtyři až osm) subškál. Těmito škálami jsou Stabilita, zahrnující subškály Empatie, Absence úzkosti, Bez pocitů viny, Emoční chladnost, Vyrovnanost, Bez somatických obtíží, Důvěřivost a Vztah k rodičům/autoritě;

³⁹ Srov. PSYCHODIAGNOSTIKA, s.r.o., *Zásady ediční činnosti*. [online] [cit. 11.03.2020]. Dostupné z http://www.psychodiagnostika-sro.cz/cz/Spolocnost_Zasady.asp.

⁴⁰ Srov. Seitl, M. (ref. 38), s. 103.

⁴¹ Srov. Hogerfe – Testcentrum (ref. 28).

⁴² Podrobněji k Hoganovým dotazníkům např. WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace. Nové poznatky*. Praha: Grada, 2011, s. 40-49. Pro účely této práce se omezují na stručný popis metod, které se soustředí na poznání osobnosti konkrétního uchazeče o zaměstnání. Hoganova metodologie je nicméně komplexnější a vedle metod, zaměřených na osobnost uchazeče zahrnuje rovněž metody zaměřené na analýzu pracovní pozice, kterou je třeba obsadit. Tyto metody slouží k tomu, aby se zaměstnavatel mohl informovaně rozhodnout, které osobnostní rysy bude u uchazečů považovat za důležité. V rámci procesu výběrového řízení mají tedy stejnou důležitost, jako osobnostní dotazníky a jejich použití by mělo předcházet použití osobnostních dotazníků. Jejich popis a analýza však již přesahují téma této práce. Pro podrobnější informace o těchto metodách srov. např. WILSON, Mark A., Winston BENNETT, Jr., Shanana G. GIBSON a George M. ALLIGERET, eds. *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. 1st ed. London: Routledge/Taylor & Francis Group, 2017. Print, 2017. Series in Applied Psychology.

⁴³ Podrobněji o metodě např. BENÁK, Rostislav. *Vybrané moderní trendy psychodiagnostiky v personální psychologii*. Praha 2002. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce Radvan Bahbouh.

Seběproszazování, zahrnující subškály Soutěživost, Sebevědomí, Bez depresí, Schopnost vést, Identita a bez sociální úzkosti; Sociabilita, zahrnující subškály Obliba večírků, Obliba davů, Vyhledávání podnětů, Exhibicionismus a Zábavnost; Kooperativnost, zahrnující subškály Snadná spolupráce, Ohleduplnost, Starostlivost, Obliba druhých a Absence hostility; Systematičnost, zahrnující subškály Morálnost, Píle, Perfekcionismus, Ne-autonomie, Ne-spontánnost, Zvládnutá impulzivita a Předcházení problémům; Zvídavost, zahrnující subškály Vědecká orientace, Zvědavost, Vyhledávání prožitků, Intelektuální hry, Nápaditost a Kultura; a Učenlivost, zahrnující subškály Vzdělání, Matematické schopnosti, Paměť a Četba.

Na základě hodnot na jednotlivých subškálách lze pak dále vyhodnotit ukazatele tzv. profesních škál, kterými jsou Orientace na služby, Odolnost vůči stresu, Spolehlivost, Administrativní potenciál, Obchodní potenciál a Manažerský potenciál. Tyto ukazatele slouží především pro účely poskytování zpětné vazby probandovi.

3.4.2. Hoganův rozvojový dotazník

Hoganův rozvojový dotazník⁴⁴ (známý též pod zkratkou HDS, z anglického Hogan Development Survey) sestává z 168 položek – výroků, se kterými proband vyjadřuje souhlas nebo nesouhlas – a zkoumá tzv. temné stránky osobnosti, tedy osobnostní rysy, které se projevují v kritických situacích a které mohou v pracovním prostředí zavádět příčinu kontraproduktivnímu chování. Jedná se v podstatě o nepatologickou formu osobnostních rysů, které by ve své patologické formě byly charakteristické pro vybrané poruchy osobnosti. Tyto rysy jsou zachyceny na následujících 11 škálách, dále ještě členěných do subškál: Entuziastický – výbušný, zahrnující subškály Náladovost, Neukotvenost a Rozčarovnost; Ostražitý – podezřívavý, zahrnující subškály Skeptičnost, Nedůvěřivost a Nevraživost; Opatrný – úzkostný, zahrnující subškály Vyhýbavost, Bojácnost a Neprůbojnost; Rezervovaný – odtažitý, zahrnující subškály Uzavřenost, Nespolečenskost a Netečnost; Svěhlavý – pasivně-agresivní, zahrnující subškály Negativismus, Nedoceněnost a Popudlivost; Sebejistý – arogantní, zahrnující subškály Nadřazenost, Přílišná sebedůvěra a Pocit výjimečnosti; Charismatický – manipulativní, zahrnující subškály Podstupování rizika, Impulzivita a Manipulativnost; Nápaditý – výstřední, zahrnující subškály Excentričnost, Sentibilita a Vynalézavost; Živý – teatrální, zahrnující subškály Stavění se na odív, Snadná rozptýlitelnost a Předvádění se; Svědomitý – puntičkářský, zahrnující subškály Náročnost na výkon, Perfekcionismus a Organizovanost; Loajální – závislý,

⁴⁴ Podrobněji o metodě dále např. RODNÝ, Tomáš. Hoganův rozvojový test (HDS). *Psychologie DNES*. 2004, 7-8 [online] [cit. 29.05.2020]. Dostupné z <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/82678/hoganuv-rozvojovy-test-hds> .

zahrnující subškály Nerozhodnost Úslužnost a Konformita. Při vyhodnocování výsledků je třeba hodnoty naměřené na jednotlivých výše uvedených škálách interpretovat ve vzájemné souvislosti.

3.4.3. Inventář motivů, hodnot a preferencí

Inventář motivů, hodnot a preferencí⁴⁵ (známý též pod zkratkou MVPI, z anglického Motives, Values and Preferences Inventory), sestává z 200 položek – výroků, se kterými proband vyjadřuje souhlas nebo nesouhlas a slouží k poznání hodnot, které uchazeč vyznává a motivů, kterými se řídí při dosahování cílů. Díky zjištění těchto ukazatelů může zaměstnavatel nejen přesněji poznat osobnost uchazeče, ale rovněž posoudit, do jaké míry se daný uchazeč hodí do firemní kultury organizace zaměstnavatele. Inventář MVPI umožňuje poznání preferencí probanda v deseti oblastech lidské motivace, které popisuje na škálách Estetika, Sociální kontakt, Péče, Obchod, Hédonismus, Moc, Uznání, Poznání, Bezpečí a Tradice. U každé ze škál lze dále měřit hodnoty subškál Životní styl, Přesvědčení, Preferovaná zaměstnání, Averse a Preferovaná kolegové. Jednotlivé položky dotazníku ani škály a subškály se nedotýkají informací, které by zaměstnavatel nesměl zjišťovat.

3.4.4. Shrnutí k Hoganovým dotazníkům

Hoganovy dotazníky nachází široké uplatnění při výběru, rozvoji i outplacementu zaměstnanců. Jako jedna z hlavních výhod těchto metod bývá uváděno, že jejich položky se nedotazují na informace, které by se týkaly zdravotního stavu nebo soukromého či rodinného života probanda.⁴⁶ To však samo o sobě neznamená, že riziko, že by jejich prostřednictvím mohl zaměstnavatel zjišťovat informace, jejichž zjišťování platná právní úprava zakazuje, zcela odpadá. Některé ze subškál totiž mohou do určité míry ukazovat na informace o zdravotním stavu uchazeče (např. Absence úzkosti či Bez somatických potíží). I zde je tedy třeba určité opatrnosti.

Distribuci Hoganových dotazníků zajišťuje společnost Hogan Assessment Systems, založená samotným autorem metod, prostřednictvím sítě autorizovaných distributorů.⁴⁷ V České republice

⁴⁵ Podrobněji o metodě dále např. BENÁK, Rostislav. Inventář motivů, hodnot a preferencí (MVPI). Psychologie DNES. 2004, 9 [online] [cit. 29.05.2020]. Dostupné z <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/82191/inventar-motivu--hodnot-a-preferenci-mvpi> .

⁴⁶ Assessment Systems International s.r.o. *Hoganovy metody*. [online] [cit. 25.05.2019]. Dostupné z: <https://cz.asystems.as/sluzby-produkty/hogan/> .

⁴⁷ Srov. webové stránky společnosti Hogan Assessments, zejm. <https://www.hoganassessments.com/contact/> .

je takovýmito autorizovaným distributorem společnost Assessment Systems International s.r.o.,⁴⁸ která nabízí administraci Hoganových dotazníků online. Vyhodnocení pak probíhá automatizovaně, interpretaci získaných hodnot však již musí provést psycholog.

3.5. Dotazník 16 PF

Dotazník 16 PF, nazývaný též Šestnáctifaktorový nebo Cattelův osobnostní dotazník je další z metod poznávání lidské osobnosti, určených pro neklinickou (zejména poradenskou a personální) praxi. Sestává ze 185 položek – většinou výroků, u kterých má proband na škále Pravda – Nemohu říci – Nepravda označit, jakým způsobem jej daný výrok vystihuje. Obsah položek se přitom týká zájmů, profesních preferencí a obecných aspektů společenského života probanda. Nezasahuje tedy do kategorií informací, které zaměstnavatel nesmí od uchazeče vyžadovat. Vedle těchto výroků jsou obsaženy rovněž položky, které představují verbální, logické či početní úlohy. Metoda mapuje tzv. primární faktory osobnosti, které autoři považují za základní prvky osobnosti, a zachycuje je na škálách označených Vřelost, Inteligence, Emocionální stabilita, Dominance, Živost, Zásadovost, Sociální smělost, Citlivost, Ostražitost, Snivost, Uzavřenost, Ustrašenost, Otevřenost ke změnám, Soběstačnost, Perfekcionismus a Napětí. Na základě vztahů mezi těmito základními prvky může být dále rozeznáno pět komplexních prvků, nazývaných globální faktory, představujících obecnější charakteristiku probandovy osobnosti. Globálními faktory osobnosti jsou Extraverze, Úzkostnost, Open Mind, Nezávislost a Sebekontrola.⁴⁹

Dotazník 16 PF nabízí v psychologii práce široké možnosti uplatnění. Vedle výběru zaměstnanců na většinu pracovních pozic může dobře posloužit při poradenství ohledně volby kariérního směřování a v oblasti rozvoje zaměstnanců.⁵⁰ Tato metoda má neklinickou povahu, a přestože nabízí poměrně komplexní pohled na probandovu osobnost, zůstává orientován primárně na projevy osobnosti v pracovním prostředí a nedotýká se informací, které by zaměstnavatel nesměl zjišťovat. Obdobně jako v případě Bochumského osobnostního inventáře tak nejvýznamnějším právním aspektem užití této metody zůstává zajištění zpracovávání správných a přesných osobních údajů. I v tomto případě je nutné, aby testování a především interpretaci výsledků prováděl kvalifikovaný psycholog s dostatečnými zkušenostmi. Poněkud problematickým

⁴⁸ Srov. webové stránky společnosti Assessment Systems International s.r.o. <https://cz.asystems.as/>.

⁴⁹ Podrobněji o metodě např. SVOBODA, Mojmir. *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál, 2010, s. 287-293.

⁵⁰ Srov. HODGSON, Susan. *Psychologické a jiné výběrové testy. Jak se připravit a zvládnout různé typy testů*. Praha: Grada, 2007, s. 61.

aspektem této metody je však v tomto ohledu její stáří. V současné době není z dostupných zdrojů zřejmé, zda a případně kde lze zakoupit nové výtisky této metody, a jeví se jako pravděpodobné, že psychologové, kteří ji dosud užívají, čerpají již pouze z dříve pořízených rozmnoženin. Navíc z řad odborné veřejnosti opakovaně zaznívají upozornění na neaktuální normy, které mohou být příčinou nepřesných výsledků testování.⁵¹

3.6. Minnesotský multifázový osobnostní inventář

Minnesotský multifázový osobnostní inventář, v závislosti na použité verzi uváděný také pod zkratkou MMPI nebo MMPI-2, je dotazníkovou metodou zkoumání lidské osobnosti, určenou primárně pro klinickou praxi a odhalování patologických rysů osobnosti. Jedná se o obsáhlý dotazník, čítající 567 položek – tvrzení, s nimiž proband vyjadřuje souhlas nebo nesouhlas, z nichž některé se přímo dotýkají probandova zdravotního stavu (zejména obtíží, které mohou být psychosomatické povahy), rodinného zázemí (vztahy s rodiči) nebo sexuálního života. Prostřednictvím těchto odpovědí jsou pak vybrané rysy probandovy osobnosti hodnoceny na více než 120 škálách. Vedle několika validačních škál zahrnuje dotazník základní klinické škály, kterými jsou Hypochondrie, Deprese, hysterie, Psychopatie, Maskulinita-Feminita, Paranoia, Psychastenie, Schizofrenie, Mánie a Sociální introverze, a dále množství subškál a doplňkových škál.⁵²

V rámci českého trhu práce nachází uplatnění při výběru zaměstnanců spíše zřídka,⁵³ navíc dostupné zdroje naznačují, že tyto řídké případy využití mohou být zároveň případy, kdy je posouzení osobnostní způsobilosti uchazeče upraveno zvláštním právním předpisem.⁵⁴ Mnohem běžnější je její využití ve Spojených státech amerických. V kontextu této práce je tato metoda zajímavá především proto, že její případné nevhodné použití může mít pro zaměstnavatele poměrně závažné důsledky jak z hlediska pracovněprávního, resp. z hlediska ochrany a

⁵¹ Srov. Wagnerová, I. (ref. 42), nověji též BOROVIANSKÁ, Michaela a Michal WALTER. *Aktuální problémy v různých oblastech psychologické praxe. Výsledky průzkumu Unie psychologických asociací ČR 2016-2017*. Praha: Unie Psychologických Asociací, 2018, [online] [cit. 17.03.2020]. Dostupné z http://upacr.cz/wp-content/uploads/2018/09/Pruzkum_UPACR-2018-08-15.pdf.

⁵² Podrobný popis Minnesotského osobnostního inventáře není s ohledem na jeho komplexnost a na cíle této práce nutný, ba ani žádoucí. Pro podrobné informace o metodě srov. v závislosti na použité verzi (MMPI nebo MMPI-2) např. GRAHAM, John R. *The MMPI: A Practical Guide*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 1987, nebo GRAHAM, John R. *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology*. New York: Oxford University Press, 1990.

⁵³ Srov. Mňuková, M. (ref. 23), s. 49.

⁵⁴ Použité zdroje neuvádějí bližší kontext, ve kterém bylo Minnesotského osobnostního inventáře užito, zejm. zda jeho užití bylo předepsáno v rámci právního předpisu, upravujícího posuzování psychické způsobilosti k výkonu určitého povolání, nebo zda se tak stalo z vlastního rozhodnutí zaměstnavatele.

zákonného zpracování osobních údajů v pracovněprávním vztahu, tak z hlediska antidiskriminačního práva.

Společnost Hogrefe – Testcentrum s.r.o. jakožto distributor psychodiagnostických metod v České republice umožňuje zakoupení této metody absolventům magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie, kteří absolvovali odborné zaškolení pro její administraci a vyhodnocení, interpretaci výsledků a jejich využití. V pracovněprávním kontextu je nezbytné, aby testování prováděl k tomu kvalifikovaný psycholog a aby byla přijata veškerá vhodná opatření k ochraně získaných údajů před zneužitím, a to jak vzhledem k obsahu jednotlivých položek dotazníku a údajům, které lze získat interpretací výsledků, tak vzhledem k náročnosti metody samotné.

4. Právní úprava testování osobnosti v České republice (s přihlédnutím k situaci v zahraničí)

V současné době v České republice chybí specializovaná právní úprava, která by komplexně regulovala využívání nejen osobnostních, ale obecně jakýchkoliv psychologických testů v pracovněprávních vztazích, resp. nakládání s psychodiagnostickými metodami vůbec. V mnoha případech však lze využít obecnější ustanovení různých odvětví práva, pamatujících například na ochranu soukromí jednotlivce nebo na podmínky nakládání s osobními údaji. To však ne vždy musí dostačovat, neboť při uplatnění obecné zásady pravíc, že co není zakázáno, je dovoleno, by se pro uplatnění postihu muselo podařit prokázat porušení konkrétního právního předpisu, ke kterému však ne vždy dochází, nebo se jej nedaří dostupnými prostředky prokázat. Počinání testujícího zaměstnavatele je pak po právní stránce mnohdy nepostižitelné, jakkoli může být z etického hlediska problematické. Další problém pak představuje neexistence jednotného orgánu profesní samosprávy psychologů (psychologické komory), který by vedl evidenci kvalifikovaných psychologů, vykonával dohled nad jejich činností a stanovoval závazné etické standardy jejich práce. Přesto je však třeba věnovat dostupné právní úpravě v jednotlivých relevantních odvětvích práva pozornost. Nejedná se přitom zdaleka jen o pracovní právo jako takové, neboť zaměstnavatel je povinen řídit se vedle něj i řadou dalších norem spadajících do jiných právních odvětví.

4.1. Pracovní právo

Při posuzování opodstatněnosti a přiměřenosti testování lze zcela bezprostředně vycházet pouze z ustanovení § 30 Zákonníku práce.⁵⁵ Zatímco jeho odstavec první poskytuje zaměstnavateli značnou volnost při volbě metod výběru zaměstnanců, odstavec druhý představuje určitý korektiv, když zaměstnavateli dovoluje vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Pro posouzení konkrétní situace je tedy nutné položit si otázku, zda jsou určité osobnostní předpoklady pro výkon dané práce natolik potřebné, že lze vysledovat jejich bezprostřední vliv na svobodné, vážné a informované rozhodnutí zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s daným uchazečem,⁵⁶ a zda je tedy jejich zjišťování a hodnocení jako takové opodstatněné. Spíše, než do oblasti právní směřuje tato otázka do oblasti lidských zdrojů a

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Zákoník práce“).

⁵⁶ Srov. MORÁVEK, Jakub. Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě. *Průvodce extra*. 2011, 4, s. 73.

psychologie práce a v této práci jsou tedy možné odpovědi na ni toliko obecně nastíněny. Odstavec druhý pak bude směrodatný především pro volbu konkrétního dotazníku, který má být při výběrovém řízení využit. Typicky by mělo jít o dotazníky se zaměřením na profesně-osobnostní charakteristiky, využití klinicko-psychologických metod lze připustit pouze ve výjimečných případech, pokud jsou důvodně kladeny mimořádně vysoké nároky na psychické zdraví uchazeče⁵⁷.

Vezmeme-li v úvahu, že osobnostní charakteristiky mají být předmětem ochrany osobnostních práv, zejména práva na ochranu před neoprávněnými zásahy jiných osob do soukromého života jednotlivce,⁵⁸ je třeba uvažovat rovněž to, že (potenciální) zaměstnavatel by neměl z poznání osobnostních charakteristik uchazeče o zaměstnání, potažmo zaměstnance, získat nespravedlivé výhody. I s ohledem na zákonnou ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu se tedy jeví jako vhodné uvažovat o určitých limitech, které by vyvažovaly snahu zaměstnavatele, získat co možná nejlepšího zaměstnance, ve prospěch dalších obecně uznávaných hodnot, zejména zákazu diskriminace a práva na práci. V této souvislosti je možno poukázat například na německou právní úpravu, která v oblasti využití osobnostních dotazníků nabízí určitý korektiv v podobě spolupůsobení podnikových rad⁵⁹ při určování prostředků výběru zaměstnanců.⁶⁰ Tím má být zajištěna určitá širší kontrola nad vedením výběrových řízení v rámci organizace zaměstnavatele tak, aby volba prostředků výběru zaměstnanců nemohla být podřízena libovůli výhradně těch osob, které se výběru nových zaměstnanců bezprostředně účastní, a rovněž aby byla podpořena diskuse o vhodnosti navrhovaných prostředků výběru zaměstnanců.⁶¹

4.2. Právo na ochranu osobních údajů

Poměrně účinnou ochranu před neopodstatněným testováním a následným nakládáním s testy a údaji z nich získanými může nabídnout obecné právo na ochranu osobních údajů. Zároveň však stejné právní normy otevírají cestu k určitým úskalím, která zaměstnavateli plynou ze specifické povahy osobnostních dotazníků a údajů v nich obsažených, a se kterými je nutno počítat mimo

⁵⁷ K problematice přínosu využití osobnostních dotazníků při výběru zaměstnanců a jeho závislosti na vhodné volbě dotazníkové metody srov. též HOSSIEP, Rüdiger., Michael PASCHEN a Oliver MÜHLHAUS. *Persönlichkeitstests im Personalmanagement: Grundlagen, Instrumente und Anwendungen*, Göttingen: Hogrefe Verlag, 2000.

⁵⁸ Srov. WALSH, Catherine. The Justifications Underlying Personality Rights. *Entertainment Law Review* [online]. 2013, **24** (1), s. 17-21.

⁵⁹ Originální název Betriebsrat.

⁶⁰ Srov. ustanovení §§ 94 a 95 Betriebsverfassungsgesetz (německý zákon o organizaci podniků, ve znění pozdějších předpisů), uváděný rovněž pod zkratkou „BetrVG“.

⁶¹ K výkladu výše citovaných ustanovení v kontextu testování osobnosti uchazeče o zaměstnání podrobněji např. PÜTTNER, Ingo a Martin KERSTING. Rechtliche Rahmenbedingungen der Eignungsdiagnostik II. In: Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.). *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 3343*. Berlin: Springer, 2017, zejm. s. 141-143.

jiné právě při zajišťování zákonného zpracování osobních údajů na straně zaměstnavatele. V českém právní prostředí je třeba vycházet z přímo použitelného předpisu Evropské Unie – obecného nařízení o ochraně osobních údajů.⁶² Vyjdeme-li z definice osobních údajů obsažené v GDPR, která za osobní údaje považuje „*veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě, přičemž identifikovatelnou fyzickou osobou se rozumí fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby,*“⁶³ lze bez obtíží dovodit, že veškerý obsah vyplněného osobnostního dotazníku, který lze vztáhnout ke konkrétnímu uchazeči, bude třeba považovat za osobní údaje ve smyslu GDPR, a tedy s ním rovněž nakládat v souladu s tímto právním předpisem. GDPR ukládá správci osobních údajů, tedy subjektu, který „*sám nebo společně s jinými určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů*“,⁶⁴ řadu povinností, přičemž pro zkoumání osobnostních charakteristik uchazečů o zaměstnání jsou relevantní zejména povinnost postupovat v souladu se základními zásadami zpracování osobních údajů, povinnost zpracovávat osobní údaje pouze tehdy, je-li k tomu dán právní základ, povinnost chránit osobní údaje před zneužitím, povinnost dodržovat stanovený postup při zpracování osobních údajů zpracovatelem a povinnost umožnit subjektům údajů výkon práv, která jim GDPR přiznává.

4.2.1. Základní zásady zpracování osobních údajů

Správce osobních údajů (v tomto případě potenciální zaměstnavatel) je povinen respektovat základní zásady zpracování osobních údajů, zakotvené v článku 5 GDPR. Níže výčet jednotlivých zásad doplňuji o nastínění jejich praktického dopadu na zadávání osobnostních dotazníků v rámci výběrových řízení, jejich vyhodnocení a následnou práci s výstupy.

⁶² EU. 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) (Text s významem pro EHP) (také jen „GDPR“).

⁶³ Ustanovení čl. 4 bodu 1 GDPR.

⁶⁴ Ustanovení čl. 4 bodu 7 GDPR. V souladu s tímto ustanovením bude (potenciální) zaměstnavatel při výběru zaměstnanců a při následném zpracování osobních údajů, získaných v rámci výběrového řízení, vždy vystupovat v pozici správce.

4.2.1.1. Zákonnost, korektnost a transparentnost

„Osobní údaje musí být ve vztahu k subjektu údajů⁶⁵ zpracovávány korektně a zákonným a transparentním způsobem.“⁶⁶ V kontextu tématu práce to znamená zejména, že uchazeči by měli být informováni o skutečnosti, že daná pracovní pozice vyžaduje určité osobnostní předpoklady a že součástí výběrového řízení bude rovněž osobnostní dotazník. Od uchazečů by neměl být vyžadován souhlas se zpracováním osobních údajů.⁶⁷ Testování by měla vést osoba, která dává záruky jeho řádného průběhu a vyhodnocení, nejlépe psycholog.

4.2.1.2. Účelové omezení

„Osobní údaje musí být shromažďovány pro určité, výslovně vyjádřené a legitimní účely a nesmějí být dále zpracovávány způsobem, který je s těmito účely neslučitelný“.⁶⁸ Účelem testování osobnosti by mělo být výlučně zhodnocení, zda osobnostní předpoklady uchazeče odpovídají požadavkům dané pracovní pozice a případně též zda dávají předpoklad, že se uchazeč bez obtíží začlení do kolektivu stávajících zaměstnanců zaměstnavatele.⁶⁹ K případnému dalšímu zpracování vyplněných dotazníků a údajů z nich získaných by mělo docházet pouze výjimečně, vyžadují-li to naléhavé oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných subjektů.⁷⁰

⁶⁵ Subjektem údajů se v souladu s ustanovením § 3 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů (také jen „Zákon o zpracování osobních údajů“) rozumí fyzická osoba, ke které se dané osobní údaje vztahují. V kontextu této práce bude subjektem údajů nejčastěji uchazeč o zaměstnání, případně zaměstnanec.

⁶⁶ Ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. a) GDPR.

⁶⁷ O souhlasu jako možném, resp. nevhodném právním základu pro zpracování osobních údajů, získaných prostřednictvím osobnostního dotazníku, je pojednáno níže v podkapitole věnované právním základům pro zpracování osobních údajů. Skutečností, že souhlas ve smyslu ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR nepředstavuje pro účely výběru zaměstnanců vhodný právní základ pro zpracování osobních údajů, získaných prostřednictvím osobnostního dotazníku, není dotčena potřeba informovaného souhlasu probanda s provedením testu, která však není požadavkem ryze právním, ale primárně etickým.

⁶⁸ Ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. b) GDPR.

⁶⁹ Podrobněji k problematice začlenění zaměstnance do pracovního kolektivu a predikci případného problémového chování např. ANGLIM, Jeromy, Lisa EVERTON, Filip LIEVENS, Sharon L. GRANT a Andrew MARTY. HEXACO personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant contexts. *Journal of Research in Personality* [online]. 2018, 77, s. 11–20 nebo PAN, Wei a Qingpu ZHANG. Withholding Knowledge in Teams: An Interactionist Perspective of Personality, Justice, and Autonomy. *Social Behavior* [online]. 2018, 46(12), s. 2009–2024.

⁷⁰ Např. přezkoumání vhodnosti výběru daného uchazeče v případě, že přijatý uchazeč později způsobí škodu nebo vykazuje dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky a následné uplatnění odpovědnostních nároků vůči osobám, které výběr realizovaly; obdobně lze uvažovat též vyvinění zaměstnavatele z odpovědnosti za způsobenou škodu tím, že prokáže, že k výkonu určité (rizikové) práce vybral zaměstnance s využitím všech dostupných prostředků včetně přihlédnutí k jeho osobnostním předpokladům.

4.2.1.3. Minimalizace údajů:

Zpracovávané osobní údaje musí být „*přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány*“.⁷¹ Zásada minimalizace údajů vlastně představuje obecnější vyjádření obsahu ustanovení § 30 odstavce 2 Zákoníku práce. Ve zkoumaném případě to tedy znamená, že zaměstnavatel by měl k testování osobnosti uchazečů přikročit pouze tehdy, pokud je pro něj poznání osobnostních charakteristik nezbytné z hlediska rozhodnutí, kterého z uchazečů zaměstná, a volit takové testovací metody, které povedou k poznání pokud možno pouze těch osobnostních charakteristik uchazečů, které jsou pro výkon práce na dané pozici relevantní.

4.2.1.4. Přesnost a aktuálnost

„*Zpracovávané osobní údaje musí být přesné a v případě potřeby aktualizované; [rovněž] musí být přijata veškerá rozumná opatření, aby osobní údaje, které jsou nepřesné s přihlédnutím k účelům, pro které se zpracovávají, byly bezodkladně vymazány nebo opraveny*“.⁷² Povinnost zpracovávat pouze přesné osobní údaje platí obecně a údaje o osobnostních charakteristikách uchazečů o zaměstnání z ní tedy nelze vyjímat, a to i přesto, že vykazují určitá specifika, která zajištění splnění této povinnosti poněkud komplikují. Zejména si lze jen těžko představit že by údaje v jednou vyplněném osobnostním dotazníku mohly být zpětně opraveny nebo později aktualizovány. Ani opětovná interpretace dříve vyplněného dotazníku nemusí vést nutně ke zpřesnění údajů, zejména ne tehdy, když interpretující osoba již nemá k dispozici daného uchazeče k případnému rozhovoru, a je tedy odkázána pouze na dříve napsané odpovědi. O to více je tedy třeba dbát na přesnost již při získávání údajů. V tomto ohledu se nelze obejít bez součinnosti uchazečů samotných, kteří by měli poskytnout pokud možno co nejpřesnější odpovědi na dotazníkové položky. O tom by měli být uchazeči před zahájením testování poučeni. Na straně zaměstnavatele je pak zejména třeba k hodnocení osobnostních charakteristik uchazečů používat pouze takové metody, které v dané situaci vykazují dostatečnou validitu a reliabilitu, tedy metody, u kterých se funkčnost testu shoduje s účelem, pro který byl test zadán, a které umožňují přesným a směrodatným způsobem zjistit sledované hodnoty, a zajistit, aby

⁷¹ Ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR.

⁷² Ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. d) GDPR.

testy byly administrovány a vyhodnocovány pouze osobami, které jsou k tomu odborně způsobilé, aby se vzniku nepřesností již od počátku předešlo.⁷³

Hledisko aktuálnosti je v tomto případě poněkud upozaděno, neboť osobnostní charakteristiky patří k relativně stabilním aspektům fyzické osoby a jejich podstatné změny lze u dospělého člověka předpokládat spíše jen výjimečně.⁷⁴ Aktuálnost údajů o osobnosti uchazeče je tedy třeba chápat spíše ve vztahu ke konkrétní pracovní pozici, o níž se uchazeč uchází. Zpravidla lze považovat za smysluplné uchovávat vyplněné dotazníky i jejich vyhodnocení u úspěšných uchazečů po dobu trvání pracovního poměru daného zaměstnance, u neúspěšných uchazečů pak pouze po přiměřenou dobu po skončení výběrového řízení pro případ soudního sporu s neúspěšným uchazečem. Nelze však plošně považovat za vhodné uchovávat vyplněné dotazníky neúspěšných uchazečů po delší dobu, a to ani za účelem možné pozdější nabídky jiné vhodné pracovní pozice, především právě proto, že není možné zaručit, že dotazník využitý ve výběrovém řízení na obsazení jedné pracovní pozice poskytne úplné, přesné a relevantní informace o osobnostních charakteristikách uchazeče ve vztahu k obsazení jiné pracovní pozice.

4.2.1.5. Omezení uložení

Zpracovávané osobní údaje nesmí být uloženy ve formě umožňující identifikaci subjektů údajů po delší dobu, než je nezbytné pro účely, pro které jsou zpracovávány.⁷⁵ V případě omezení uložení platí obdobně, co bylo řečeno výše k aktuálnosti zpracovávaných údajů. Poté, co uplyne doba, po kterou je zapotřebí vyplněné dotazníky a závěry z nich vyvozené uchovat, je třeba provést jejich skartaci či výmaz.

4.2.1.6. Integrita a důvěrnost

„Osobní údaje musí být zpracovávány způsobem, který zajistí náležité zabezpečení osobních údajů, včetně jejich ochrany pomocí vhodných technických nebo organizačních opatření před neoprávněným či protiprávním zpracováním a před náhodnou ztrátou, zničením nebo poškozením.“⁷⁶ Pro naplnění této zásady je třeba zajistit, aby k vyplněným dotazníkům,

⁷³ Již z tohoto důvodu se jeví jako vhodné upřednostnit standardizované psychodiagnostické metody před testy sestavovanými ad hoc vlastními zaměstnanci zaměstnavatele nebo na objednávku různými subjekty, působícími v oblasti personálního poradenství, u kterých nemusí být zaručeno splnění ani jednoho z uvedených klíčových kritérií.

⁷⁴ Srov. CAKIRPALOGU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012, s. 19, obdobně též SILZER, Rob F., Allan. H. CHURCH. The pearls and perils of identifying potential. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2009, 2(4), s. 399.

⁷⁵ Srov. ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. e) GDPR.

⁷⁶ Ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. f) GDPR.

materiálům vytvořeným při jejich vyhodnocování a k interpretaci výsledků neměly přístup nepovolané osoby a aby nakládání s údaji obsaženými těchto materiálech podléhalo určitým pravidlům tak, aby bylo možné předejít zejména neoprávněným změnám nebo neoprávněnému zpřístupnění těchto údajů třetím osobám.

V této souvislosti je dále třeba si položit otázku, kdo by měl být oprávněn s těmito materiály nakládat. Jakkoliv se detaily mohou lišit v závislosti na použité testovací metodě, obecně lze považovat za vhodné, aby k vyplněným dotazníkům měl přístup pouze psycholog (případně jiný odpovědný pracovník), který provádí jejich vyhodnocení, a osobám, podílejícím se na výběru zaměstnanců, byly poskytnuty pouze souhrnné výsledky, resp. interpretace zjištěných hodnot z nichž bude patrné, zda a do jaké míry daný uchazeč splňuje předpoklady na zdárný výkon práce na pozici, o kterou se uchází. Oproti tomu se nejeví jako nutné a ostatně ani vhodné, aby k jakýmkoliv z těchto podkladů měly přístup další osoby, nejsou-li k tomu dány zvláštní důvody.

V českém právním prostředí si s touto zásadou musíme vystačit, což by ovšem při její uvážlivé a důsledné aplikaci nemělo činit potíže. Pro zajímavost je však možno nahlédnout do úpravy jiných vybraných zemí, kde lze v některých případech vysledovat určitá ustanovení, sloužící k doplnění či rozvedení této zásady ve vztahu k testování osobnosti uchazečů o zaměstnání. V sousední Spolkové republice Německo v této oblasti rovněž chybí konkrétní ucelená právní úprava, a proto je při posuzování opodstatněnosti testování i podmínek nakládání se získanými údaji třeba vycházet jednak z ústavně zaručených práv, jednak z GDPR. Zajímavostí německé právní úpravy, která nepochybně stojí za zmínku, je však specializované trestněprávní ustanovení, postihující porušení profesní mlčenlivosti,⁷⁷ které se vztahuje i na osoby vykonávající povolání psychologa, a které může v kontextu určování okruhu osob, které by měly mít k údajům, získaným prostřednictvím osobnostních dotazníků přístup, rovněž sloužit jako podpůrný argument pro maximální zúžení okruhu těchto osob. Pozornost si zaslouží i francouzská právní úprava, která si, ostatně, podobně jako ta česká, vystačí s obecným ustanovením, v jehož rámci je možné testovat osobnostní i jiné předpoklady uchazečů téměř bez omezení. Oproti české úpravě však lze ocenit výslovný požadavek na důvěrnost výsledků testů a anonymizaci informací poskytnutých uchazečem ve velkých podnicích.⁷⁸

⁷⁷ Srov. ustanovení § 203 Strafgesetzbuch (německý trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, též jen „StGB“).

⁷⁸ Srov. ustanovení Code du travail (francouzský zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), Article L1221-6 až L1221-8.

4.2.2. Právní základ pro zpracování údajů, získaných testováním osobnosti

Stejně jako v případě jakýchkoliv jiných osobních údajů, i ke zpracování údajů o osobnostních charakteristikách uchazeče o zaměstnání, případně zaměstnance, musí být v souladu s GDPR dán určitý právní základ, který musí vycházet z účelu, pro který jsou osobní údaje zpracovávány. Tato podkapitola bude věnována jednotlivým právním základům pro zpracování osobních údajů, předpokládaným GDPR, a jejich aplikovatelnosti při testování osobnosti uchazečů o zaměstnání.

4.2.2.1. Souhlas subjektu údajů⁷⁹

Souhlasem rozumíme projev vůle, ze kterého je patrné vyjádření svobodného, konkrétního, informovaného a jednoznačného svolení subjektu údajů ke zpracování osobních údajů.⁸⁰ Jako právní základ pro zpracování osobních údajů by měl sloužit jako poslední instance, a měl by se tedy uplatnit pouze tehdy, jestliže nelze najít jiný právní základ, který by lépe vystihoval povahu zpracování.⁸¹

Při testování osobnosti uchazečů o zaměstnání jej nebude možné použít především proto, že v praxi nebude zpravidla možné zajistit splnění kritéria svobodnosti, tedy předpokladu, že případné neudělení nebo pozdější odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů nebude mít pro subjekt údajů (v tomto případě uchazeče o zaměstnání) negativní důsledky. To je v situaci, kdy se fyzická osoba uchází o zaměstnání, které má být jejím hlavním a nezřídka jediným zdrojem příjmu, a kdy by odepření souhlasu znamenalo její neúspěch v tomto výběrovém řízení, těžko zajistit.

Od souhlasu se zpracováním osobních údajů pro účely výběrového řízení je však třeba odlišovat informovaný souhlas probanda s provedením testu jako takovým, který je naopak nezbytný pro účely dodržení základních etických zásad testování a který by si měl vyžádat psycholog, který testování provádí.⁸² Tento informovaný souhlas však slouží psychologovi jako podklad pro provedení testu a nemůže zároveň sloužit zaměstnavateli jako právní základ pro zpracování osobních údajů, získaných prostřednictvím osobnostního dotazníku. Odepření souhlasu s provedením testu a předáním relevantních údajů zaměstnavateli (případně osobám, které se

⁷⁹ Srov. ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR, více k problematice souhlasu se zpracováním osobních údajů v pracovněprávním kontextu např. ŠVEC, Marek, Jan HORECKÝ a Adam MADLEŇÁK. GDPR in Labour Relations – With or Without the Consent of the Employee? *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research* [online]. 2018, 8(2), s. 281-286.

⁸⁰ Srov. Preamble ke GDPR, bod 32.

⁸¹ Srov. EDWARDS, Lilian. Data Protection: Enter the General Data Protection Regulation. In: EDWARDS, Lilian, ed. *Law, Policy and the Internet*. 1st ed. Oxford: Hart Publishing, 2018, pozn. pod čarou č. 79.

⁸² Srov. Weiss, P. (ref. 1), s. 176.

v rámci organizační struktury zaměstnavatele podílejí na výběru zaměstnanců pro danou pozici, pokud je psycholog rovněž zaměstnancem zaměstnavatele) tedy nemá vliv na zákonnost zpracování takových údajů zaměstnavatelem a zároveň představuje oprávněný důvod pro odmítnutí uchazeče.

4.2.2.2. Plnění smlouvy nebo opatření před uzavřením smlouvy⁸³

Jelikož provedení výběrového řízení, v jehož průběhu musí být zjištěny o uchazečích takové informace, které budoucímu zaměstnavateli umožní učinit svobodné, vážné a informované rozhodnutí o tom, se kterým z uchazečů uzavře pracovní smlouvu, lze považovat za určitý soubor opatření před uzavřením pracovní smlouvy, uplatní se právní základ pro zpracování údajů, získaných prostřednictvím osobnostních dotazníků, v podobě opatření před uzavřením smlouvy vždy, kdy určitá pracovní pozice vyžaduje od zaměstnance, který ji má zastávat, konkrétní osobnostní předpoklady. Tento právní základ tedy bude možno použít v podstatě ve všech relevantních případech testování osobnosti v rámci výběrových řízení.

4.2.2.3. Plnění právní povinnosti⁸⁴

Plnění právní povinnosti představuje úzce vymezený právní základ, jehož podstatou je vyhovění příkazu, danému právním předpisem. Pro účely tématiky, zkoumané v této práci, však nebude připadat v úvahu, neboť by se jednalo o případy, kdy zákonným předpokladem pro výkon určitých prací je absolvování psychologického vyšetření a zaměstnavatel je tedy povinen těmito pracemi zaměstnávat výlučně osoby, které psychologické vyšetření absolvovaly s příznivým výsledkem, tedy o případy, které jsou z rozsahu této práce vyňaty. V takovém případě zpravidla bývají podmínky psychologického vyšetření rovněž stanoveny právním předpisem a obvykle nebude docházet ani ke zpracování příslušných údajů přímo zaměstnavatelem – vyšetření provede akreditovaný psycholog v rozsahu a způsobem, který je předepsán, a zaměstnavateli bude k dispozici toliko osvědčení o absolvování příslušného vyšetření uchazečem a o psychické

⁸³ Ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR.

⁸⁴ Ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR. Na tomto místě je pro lepší pochopení problematiky právních základů pro zpracování osobních údajů osvětlit otázku rozdílu mezi pojmy plnění právní povinnosti a ochrana oprávněného zájmu, resp. plnění úkolu ve veřejném zájmu, a jejich dopadu na volbu vhodného právního základu pro zpracování údajů o osobnostních charakteristikách uchazeče o zaměstnání. O plnění právní povinnosti je možné uvažovat pouze tehdy, jestliže určitý právní předpis podrobení uchazečů danému testu nebo zaměstnávání pouze takových uchazečů, kteří splňují určité požadavky na psychickou způsobilost, výslovně předepisuje. V ostatních případech, tedy tam, kde bude zhodnocení osobnostních charakteristik uchazeče pouze jedním z nástrojů k zajištění některého z cílů, sledovaných na základě právního předpisu nebo veřejného zájmu, je třeba uplatnit spíše právní základ ad ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. e) nebo f) GDPR.

způsobilosti uchazeče.⁸⁵ Popsané případy nebudou tedy z hlediska (ne)existence dostatečné právní úpravy zpravidla působit nejasnosti.

4.2.2.4. Ochrana životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby⁸⁶

Obvyklou podstatou ochrany životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby jako právního základu pro zpracování osobních údajů fyzické osoby bývá zjištění totožnosti a zdravotní anamnézy osoby v případě náhlého zhoršení zdravotního stavu, kdy daná osoba není vzhledem ke svému stavu schopna projevit vůli. Zprostředkovaně však lze o jeho aplikaci na případy testování osobnosti uchazečů o zaměstnání uvažovat tam, kde z povahy práce hrozí zvýšené nebezpečí závažných úrazů či havárií, a kde je tedy namístě zaměstnávat především takové zaměstnance, jejichž osobnostní charakteristiky dávají předpoklad vysoké pečlivosti a opatrnosti, aby riziko nehod bylo co nejvíce sníženo.

4.2.2.5. Splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce⁸⁷

I v tomto případě půjde spíše o zprostředkovanou podobu právního základu, kdy úkol, prováděný ve veřejném zájmu, kterým je zaměstnavatel jako správce osobních údajů pověřen, nebude mít sám o sobě s testováním osobnosti uchazečů o zaměstnání mnoho společného, nicméně toto testování může být v určitých případech jedním z nástrojů, jejichž pomocí zaměstnavatel technicky zajistí, že daný úkol bude plněn pouze prostřednictvím takových osob, které k tomu disponují potřebnými osobnostními předpoklady tak, aby bylo do co největší míry eliminováno riziko, že plnění daného úkolu bude zmařeno nebo ztíženo v důsledku neadekvátního chování zaměstnance.

4.2.2.6. Oprávněné zájmy správce nebo třetí strany⁸⁸

Lze předpokládat, že ve většině případů budou zaměstnavatelé, využívající při výběru zaměstnanců osobnostních dotazníků, argumentovat právě svým oprávněným zájmem na výběru co možná nejvhodnějšího zaměstnance. Oprávněný zájem jako právní základ pro zpracování osobních údajů je však poněkud komplikovanější v tom, že oprávněný zájem správce údajů

⁸⁵ Jedná se například o řidiče z povolání, u nichž povinnost absolvovat psychologické vyšetření ukládá ustanovení § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu).

⁸⁶ Ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. d) GDPR.

⁸⁷ Ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. e) GDPR.

⁸⁸ Ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR.

(zaměstnavatele) musí být dostatečně konkrétně definován, tedy zaměstnavatel musí jednoznačně označit důvody, pro které potřebuje poznat osobnostní charakteristiky uchazečů o danou pracovní pozici, zejména požadavky na konkrétní vlastnosti budoucího zaměstnance a souvislost osobnostních předpokladů se zdárným výkonem práce. Navíc je možné jej užít pouze za předpokladu, že oprávněný zájem zaměstnavatele, o který se zpracování opírá, nepřevažuje oprávněný zájem uchazečů na ochraně soukromí, který se v tomto případě projeví jako zájem na tom, aby o nich potenciální zaměstnavatel neshromažďoval a nezpracovával údaje, které nepotřebuje k rozhodnutí o uzavření pracovní smlouvy a pozdějšímu vedení pracovněprávního vztahu, a dále oprávněný zájem na zajištění práva na práci a ochrany před diskriminací, který se projeví jako zájem na tom, aby zaměstnavatel nečerpal z poznání osobnostních charakteristik uchazečů o zaměstnání nespravedlivé výhody. Při posuzování těchto aspektů je vhodné vycházet z výše zmiňovaného testu proporcionality definovaného Ústavním soudem České republiky.

4.2.3. Mnohost právních základů pro zpracování údajů

Lze předpokládat, že v řadě případů se u konkrétního testování bude prolínat několik právních základů pro zpracování osobních údajů, to však není na závadu, pokud jedním z těchto právních základů nebude souhlas subjektu údajů, který není v rámci nezbytných úkonů výběrového řízení vhodné vyžadovat vůbec. Při stanovování právních základů, které by v daném případě přicházely v úvahu, je však vždy třeba mít na paměti obecné pravidlo, že účel zpracování musí vycházet z příslušného právního základu⁸⁹ a že v kterémkoliv okamžiku smějí být zpracovávány pouze takové údaje, jejichž zpracování je pro dosažení účelu nezbytné. Pokud by některý z účelů nebo právních základů v průběhu času odpadl, je třeba znovu zhodnotit, zda jsou stále dány podmínky pro zákonné zpracování dotčených osobních údajů, a případně zpracování ukončit.

4.2.4. Zvláštní kategorie osobních údajů

V určitých případech, zejména pokud byly při testování z jakýchkoliv důvodů využity metody určené primárně pro klinickou psychologickou praxi, lze uvažovat i o tom, že by bylo možné údaje získané testováním považovat za údaje týkající se zdravotního stavu uchazeče a vztáhnout na ně tedy definici dle ustanovení čl. 9 GDPR. V českém pracovněprávním prostředí pravděpodobně nepůjde o četné případy. Protože je však v takových případech, pokud již nastanou, nutné podřídit nejen režim nakládání s údaji, ale i posouzení, zda a případně za jakých

⁸⁹ Srov. ustanovení čl. 6 odst. 3 GDPR; tato zásada platí i opačně, tedy vždy je třeba odvolávat se na ten právní základ, který v daném okamžiku nejbližší odpovídá účelu zpracování.

okolností je vůbec možné je od uchazeče vyžadovat, přísnějším pravidlům, jeví se jako vhodné, o této problematice rovněž alespoň stručně pojednat.

Že výše nastíněné úvahy nemusí být liché, přitom může naznačit zejména podrobnější prostudování některých metod, které jsou při výběru zaměstnanců používány a které mohou za určitých okolností ukázat i na informace, týkající se uchazečova zdravotního stavu,⁹⁰ a rovněž některé případy zahraniční judikatury, o kterých bude pojednáno níže v sekci věnované antidiskriminačnímu právu.

I v případech, kdy by mohly být důvodně kladeny vysoké požadavky na psychickou kondici uchazeče o určitou práci, je zpracování příslušných údajů možné jen za předpokladu, že pro něj bude nalezen odpovídající právní základ. Za potenciálně použitelné lze v této souvislosti považovat toliko právní základy ad ustanovení čl. 9 odst. 2 písm. b), g) a h) GDPR, které však již předpokládají splnění zcela konkrétních a poměrně přísných podmínek.

Obecně se jedná o nezbytnost zpracování, naplnění určitého zcela konkrétního účelu a přítomnost vhodných záruk pro zajištění základních práv a zájmů subjektu údajů (uchazeče) v právu členského státu (v našem případě České republiky), přičemž musí být splněny všechny podmínky, které dané ustanovení přepokládá.

Konkrétně se jedná o následující případy:

4.2.4.1. Zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů⁹¹

Na první pohled by se mohl této právní základ jevit jako univerzálně použitelný, vždyť přece zaměstnavatel má právo rozhodovat o výběru zaměstnanců, s nimiž uzavře pracovní smlouvu, k čemuž jsou mu osobnostní dotazníky cenným nástrojem, umožňujícím učinit v této oblasti informovanější rozhodnutí. Navíc je zaměstnavatel, zejména prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, povinen vytvářet příznivé pracovní prostředí a rovněž je povinen dbát o odborný rozvoj zaměstnanců. I k úspěšnému naplňování těchto cílů může být znalost osobnostních

⁹⁰ Viz výše.

⁹¹ Ustanovení čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR.

charakteristik zaměstnanců a informovanost o případných patologických rysech osobnosti nápomocná. Je však třeba diskutovat zejména kritérium nezbytnosti. Jak již bylo uvedeno a bude podrobněji rozebráno níže, představuje znalost osobnostních charakteristik zaměstnanců cenný nástroj při zajišťování bezpečnosti práce, zejména prevenci úrazů a havárií, a rovněž při sestavování fungujícího pracovního kolektivu a zajišťování dalšího rozvoje zaměstnanců, zejména pokud jde o jejich měkké dovednosti. Výše popsanych cílů je však obvykle možno dosáhnout i jinými prostředky a při striktním výkladu tedy nelze nedospět k názoru, že kritérium nezbytnosti bude splněno jen v menšině případů.

4.2.4.2. Zpracování je nezbytné z důvodu významného veřejného zájmu na základě práva Unie nebo členského státu, které je přiměřené sledovanému cíli, dodržuje podstatu práva na ochranu údajů a poskytuje vhodné a konkrétní záruky pro ochranu základních práv a zájmů subjektu údajů⁹²

V situacích, kdy je možno uplatnit právní základ ad ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. d) GDPR, je rovněž možno zvažovat, zda jsou určité osobnostní předpoklady zaměstnanců, resp. v tomto případě spíše absence patologických rysů osobnosti, pro zajištění plnění úkolu ve veřejném zájmu, který byl zaměstnavateli svěřen, natolik důležité, aby jejich zhodnocení a zohlednění při výběru vhodných zaměstnanců mělo pro splnění úkolu zaměstnavatele zásadní význam. Pokud by tomu tak bylo, je možno uvažovat o zákonném zpracování příslušných údajů na základě ustanovení čl. 9 odst. 2 písm. g) GDPR.

4.2.4.3. Zpracování je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance, lékařské diagnostiky, poskytování zdravotní nebo sociální péče či léčby nebo řízení systémů a služeb zdravotní nebo sociální péče na základě práva Unie nebo členského státu nebo podle smlouvy se zdravotnickým pracovníkem a při splnění podmínek a záruk uvedených v odstavci 4 GDPR⁹³

I v tomto případě lze uvažovat o splnění kritéria nezbytnosti, minimálně v určitých typizovatelných případech, neboť existují určité skupiny prací, pro jejichž zdárný a bezpečný výkon jsou určité osobnostní předpoklady na straně zaměstnance natolik důležité, že jejich

⁹² Ustanovení čl. 9 odst. 2 písm. g) GDPR.

⁹³ Ustanovení čl. 9 odst. 2 písm. h) GDPR.

přítomnost, resp. nepřítomnost takových charakteristik, které by pro výkon práce byly limitující, může tvořit součást pracovní schopnosti zaměstnance ve vztahu k dané práci.

Navíc zde lze nepochybně vysledovat i přínos celospolečenský, jaký předpokládá např. bod 53 preambule ke GDPR; vždyť výkon určité práce osobami, které k ní nemají potřebné osobnostní předpoklady nebo jejich osobnostní rysy dokonce vykazují známky patologie, vede nezdědka nejen k neuspokojivým pracovním výsledkům, a tedy ekonomickým ztrátám na straně zaměstnavatele, ale rovněž k dlouhodobé nespokojenosti na straně zaměstnance, která může vyústit až v propuknutí nemoci. Zaměstnancům, podléhajícím v důsledku nevyhovujícího pracovního zařazení dlouhodobému, nevládanému stresu anebo frustraci, přitom hrozí závažná vleklá onemocnění, nevyjímaje zhoubných nádorů, deprese, závislostí, chronického únavového syndromu nebo syndromu vyhoření, které postiženého na dlouhou dobu vyřazují z ekonomického života.⁹⁴

Je tedy jisté i v zájmu obecné péče o zdraví pracující populace jako celku, aby pracovní pozice byly obsazovány pokud možno osobami, které mají vedle potřebné kvalifikace i odpovídající osobnostní předpoklady pro výkon dané práce, čemuž může (a v některých případech by i měl) zaměstnavatel správně provedeným testem osobnosti přispět. Zároveň se však jeví jako vhodné, aby zpracování potřebných údajů neprováděl zaměstnavatel sám, ale přenechal jej klinickému psychologovi, který může pro tyto účely vystupovat jako poskytovatel pracovnělékařských služeb.

4.2.4.4. Shrnutí k problematice právního základu pro zpracování zvláštních kategorií osobních údajů

Při posuzování, zda bude v konkrétním případě naplněna některá z výše uvedených definic, a zda tedy bude možné zpracování údajů, získaných prostřednictvím osobnostních dotazníků, opírat o některý z výše uvedených právních základů pro zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, je třeba mít na paměti, že se jedná o poměrně úzce specifikované případy a příslušná ustanovení je tedy rovněž třeba vykládat spíše úžeji. Všeobecné právo zaměstnavatele vybírat si zaměstnance dle vlastního uvážení v tomto případě nemůže postačit. Spíše je třeba posuzovat případ od případu individuálně a vždy zvážit, zda je splněno kritérium nezbytnosti, tedy zejména

⁹⁴ K tématu provázanosti osobnosti, zvládnání stresu na pracovišti a zdravotního stavu zaměstnance srov. např. MOLINA, José M.R. Síndromes clínicos, personalidad y procesos de recuperación del estrés: estudio en muestras ocupacionales. *Medwave* [online]. 2012, 12(11), s. e5569 [cit. 15.03.2020]. Dostupné z <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Estudios/Investigacion/5569>.

zda je pro zaměstnavatele zhodnocení osobnostních charakteristik uchazeče, zahrnující rovněž aspekty ukazující na jeho psychické zdraví, skutečně zásadní, zda účel, pro který zaměstnavatel testování provádí, odpovídá některému z účelů předpokládaných citovanými ustanoveními GDPR a jaká konkrétní opatření v souladu s existujícím právním rámcem zaměstnavatel přijal, aby minimalizoval rizika, která mohou pro práva a právem chráněné zájmy uchazeče z testování vyplynout.

Obtížnější je i posouzení, zda české právo nabízí dostatečné záruky ochrany základních práv a zájmů subjektu údajů v souvislosti s testováním osobnosti. Toto bude předmětem závěru práce, nicméně dosud prostudované materiály nasvědčují, že právní úprava existuje, nicméně je poněkud roztržštěná a obtížněji aplikovatelná, a proto i zákonné záruky ve vztahu k právům a právem chráněným zájmům subjektu údajů budou spíše slabší.

4.2.5. Práva subjektu údajů

Při zkoumání dopadů práva na ochranu a zákonné zpracování osobních údajů na testování osobnosti uchazečů o zaměstnání nelze opomenout aspekt některých práv, která může subjekt údajů (uchazeč o zaměstnání, zaměstnanec) vůči správci údajů (zaměstnavateli) uplatnit. Ani ten totiž není prostý některých specifik, která by měl zaměstnavatel mít na paměti již při plánování výběrového řízení a při rozhodování, zda testy osobnosti vůbec využít. Zaměstnavatel je totiž povinen výkon těchto práv subjektu údajů v mezích, stanovených právními předpisy, umožnit, a měl by tedy ve vlastním zájmu předem zvážit, zda je těmto povinnostem vůbec schopen dostát.

4.2.5.1. Právo na informace⁹⁵

Tak jako v ostatních případech zpracování osobních údajů, ani v souvislosti s testováním osobnosti neodpadá povinnost správce osobních údajů (v tomto případě zaměstnavatele), informovat subjekt údajů (v tomto případě uchazeče o zaměstnání) o některých okolnostech zpracování jeho osobních údajů v rozsahu, který určuje ustanovení článku 13 GDPR. Do informací o zpracování osobních údajů v rámci výběrového řízení je tedy třeba mimo jiných relevantních informací zahrnout rovněž informaci o tom, že součástí výběrového řízení bude osobnostní dotazník a zda správcem údajů, získaných prostřednictvím tohoto dotazníku, bude sám potenciální zaměstnavatel, nebo třetí subjekt (např. externí psycholog nebo personální

⁹⁵ Ustanovení čl. 13 GDPR.

agentura, která průběh výběrového řízení zajišťuje – v tom případě musí být uvedena totožnost tohoto subjektu).⁹⁶

4.2.5.2. Právo na přístup k osobním údajům⁹⁷

Z hlediska práva na přístup k osobním údajům, resp. povinnosti umožnit přístup k osobním údajům, může určitý problém představovat skutečnost, že za osobní údaj ve smyslu GDPR není třeba považovat jen zjištěné osobnostní charakteristiky uchazeče, ale rovněž jeho jednotlivé odpovědi v dotazníku i jeho vyhodnocení. Vyplývá to z judikatury SDEU, zejména z rozsudku ve věci C-434/16 Peter Nowak proti Data Protection Commissioner, kde se SDEU zabýval otázkou, zda je instituce, organizující zkoušky profesní způsobilosti, povinna umožnit účastníkům těchto zkoušek přístup k dokumentům, obsahujícím jeho odpovědi na zkušební otázky v písemné zkoušce. SDEU v tomto případě judikoval, že ve vztahu k účastníkovi zkoušky jsou osobními údaji nejen písemné odpovědi zkoušeného, ale dokonce i korekturní poznámky hodnotitele.⁹⁸ Oproti tomu zkušební otázky se za osobní údaje účastníka zkoušky nepovažují, a právo na přístup k nim tedy uplatňovat nelze.⁹⁹

Logicky se nabízí úvaha, že by uvedené závěry mělo být možné na osobnostní dotazníky, které uchazeč vyplnil v průběhu výběrového řízení, jakož i na jejich vyhodnocení, aplikovat analogicky. Z povahy osobnostních dotazníků (jakož ostatně i jiných psychodiagnostických metod) však v tomto ohledu vyplývají určité těžkosti. Především právo na přístup k osobním údajům předpokládá, že subjektu údajů (uchazeči/zaměstnanci) budou zpřístupněny ty údaje, které se jej týkají a které správce (zaměstnavatel) zpracovává, což by při doslovném výkladu zahrnovalo vyplněné dotazníky, jejich vyhodnocení psychologem a interpretaci výsledků. To však nemusí být vždy vhodné z hlediska etiky psychologické práce, a to zejména z důvodu ochrany testovacích metod a rovněž z důvodu potřeby sdělovat výsledky psychologické diagnostiky přiměřeným a citlivým způsobem. O těchto aspektech bude níže pojednáno v obecnější rovině v kapitole věnované etickým aspektům testování osobnosti. V každém případě lze shledat, že zde na sebe naráží protichůdné zájmy, mezi kterými je třeba hledat rovnováhu.

⁹⁶ Zde GDPR částečně kopíruje etické požadavky psychologické profese.

⁹⁷ Ustanovení čl. 15 GDPR.

⁹⁸ Srov. Rozsudek SDEU ze dne 20.12.2017 ve věci C-434/16 Peter Nowak proti Data Protection Commissioner, výrok. Pro úplnost je třeba na tomto místě upozornit na závěr generální advokátky v téže věci, která v bodě 65 svého stanoviska upozorňuje, že korekturní poznámky jsou osobními údaji nejen ve vztahu ke zkoušenému, jehož se týkají, ale rovněž k hodnotiteli, který je napsal. Bude tedy třeba hledat rovnováhu mezi oprávněnými zájmy na ochranu osobních údajů obou těchto osob.

⁹⁹ Srov. ibidem, bod 58. Dlužno podotknout, že jakkoliv je tento závěr z právního hlediska správný, v praxi může oddělení znění otázky od odpovědi probanda činit potíže.

Paradoxně nejjednodušší je v toto ohledu pozice klinického psychologa, pokud provádí psychologickou diagnostiku v přímé souvislosti s poskytováním zdravotní péče,¹⁰⁰ neboť ten je poskytovatelem zdravotních služeb jako nelékařský odborný pracovník a dopadají na něj tedy povinnosti stanovené Zákonem o zdravotních službách.¹⁰¹ Záznamy klinického psychologa, týkající se probanda, jsou tedy zdravotnickou dokumentací a nahlížení do ní se řídí podmínkami stanovenými v ustanovení § 65 Zákona o zdravotních službách. Z nahlížení jsou tedy částečně vyňaty informace, týkající se psychologické péče. Z nich lze poskytnout pouze záznamy popisu příznaků onemocnění a diagnózy, popisy terapeutického přístupu a interpretaci výsledků testů.¹⁰²

Toto ustanovení zůstává bez problémů aplikovatelné i po nabytí účinnosti GDPR, neboť je v souladu s ustanovením čl. 9 odst. 4 GDPR, dle kterého *[č]lenské státy mohou zachovat nebo zavést další podmínky, včetně omezení, pokud jde o zpracování (...) údajů o zdravotním stavu.*

Pokud však diagnostiku osobnosti v daném případě provádí kdokoli jiný, než klinický psycholog (včetně psychologů s jinou specializací), nemusí být odpověď zdaleka tak jednoznačná. Pochopitelně i v případě neklinického testování osobnosti přetrvává zájem psychologů na tom, aby se diagnostické metody a principy jejich vyhodnocování nestávaly známými široké laické veřejnosti, ve světle práva na přístup k osobním údajům však bude obtížnější, přístup k některým částem testovací dokumentace odepřít. Jen obtížně lze například namítat proti zpřístupnění kompletního vyplněného dotazníku, případně dokumentů, souvisejících s jeho vyhodnocením, nahlédnutím,¹⁰³ pokud by však subjektu údajů měla být poskytnuta kopie zpracovávaných údajů, lze se odvolávat na ustanovení čl. 15 odst. 4 GDPR, podle kterého právem získat kopii osobních údajů nesmějí být nepříznivě dotčena práva a svobody jiných osob. V tomto případě by se jednalo nejspíše o práva autorů a vydavatelů použitých testových metod, o kterých bude podrobněji pojednáno níže v podkapitole věnované autorskoprávním aspektům práce s testovacími metodami, a případně též o právo na ochranu osobních údajů osoby, která provádí vyhodnocení, jak mohou naznačovat závěry generální advokátky ve výše zmiňované věci C-434/16 Peter Nowak proti Data Protection Commissioner.

¹⁰⁰ Např. jako odborné vyšetření k posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu určité práce.

¹⁰¹ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (také jen "Zákon zdravotních službách").

¹⁰² Srov. ustanovení § 65 odst. 1 písm. a) Zákona o zdravotních službách.

¹⁰³ Oproti tomu bez obtíží lze odepřít nahlédnutí do materiálů, obsahujících klíč k vyhodnocení odpovědí, neboť tyto již nebudou osobními údaji uchazeče ve smyslu výše citovaného judikátu (viz ref. 98) a jejich utajení před uchazeči je rovněž legitimním požadavkem s ohledem na zachování spolehlivosti a použitelnosti testovacích metod.

4.2.5.3. Právo na opravu nepřesných osobních údajů a doplnění neúplných osobních údajů¹⁰⁴

Vzhledem k povaze informací, které zaměstnavatel o uchazeči získá prostřednictvím osobnostního dotazníku, je jen obtížně představitelné, že by uchazeč jakožto subjekt údajů mohl přiměřeným způsobem prokázat nesprávnost některých údajů a požadovat opravu těchto údajů jejich nahrazením za údaje jiné, jejichž správnost by opět měl přiměřeným způsobem prokázat. Ostatně například dodatečná oprava odpovědí by byla i v rozporu se smyslem a účelem testování osobnosti uchazeče a zjevně nenachází ani právní oporu v GDPR.¹⁰⁵ Stejně tak si lze jen stěží představit doplnění neúplných údajů, již jen proto, že v rámci výběrového řízení mohou, ba dokonce by měly, být zkoumány pokud možno pouze ty osobnostní charakteristiky uchazeče, které jsou relevantní pro výkon práce na pozici, o niž se uchazeč uchází, a nepůjde tedy o komplexní prozkoumání uchazečovy osobnosti. Oprava či doplnění osobních údajů by tedy připadaly v úvahu snad jen v případě, že by při administraci testu osobnosti došlo k hrubému pochybení typu pomíchání dokumentů, týkajících se více uchazečů, nebo ztráty části testovací dokumentace, případně nesprávné interpretaci výsledků např. v důsledku jejího zpracování osobou, která k tomu není odborně způsobilá.

4.2.5.4. Právo na výmaz¹⁰⁶

V souladu se základními zásadami zákonného zpracování osobních údajů smějí být osobní údaje zpracovávány pouze ke konkrétně stanoveným účelům, v případech, kdy je ke zpracování dán odpovídající právní základ a po nezbytnou dobu; poté musí být vymazány. Právo na výmaz, nově výslovně zakotvené v ustanovení čl. 17 GDPR, přitom dává subjektům údajů možnost aktivně usilovat o vymazání svých osobních údajů, pokud správce tyto osobní údaje zpracovává nadbytečně nebo bez právního základu. Právo na výmaz lze uplatňovat toliko v mezích, stanovených ustanovením čl. 17 GDPR, a tedy za splnění podmínek předepsaných tímto ustanovením. Existence práva na výmaz však správce osobních údajů nezprošťuje povinnosti aktivně dbát na dodržování základních zásad zákonného zpracování osobních údajů. Skutečnost, že subjekt údajů neuplatnil právo na výmaz, tedy zejména neopravňuje správce, aby si jednou shromážděné osobní údaje ponechal bez jakéhokoliv časového omezení – naopak, je to v prvé řadě správce údajů, kdo by měl stanovit vhodné postupy při nakládání s osobními údaji tak, aby

¹⁰⁴ Ustanovení čl. 16 GDPR.

¹⁰⁵ Srov. SDEU 434/16 (ref. 98), bod 52.

¹⁰⁶ Ustanovení čl. 17 GDPR.

byly dodržovány všechny požadavky, stanovené právními předpisy, mimo jiné tedy i aby osobní údaje, u nichž je dán důvod pro výmaz, byly vymazány i bez výslovné žádosti subjektu údajů.

V kontextu testování osobnosti uchazečů o zaměstnání jsou pro zaměstnavatele důležité zejména důvody pro výmaz ad ustanovení čl. 17 odst. 1 písm. a) a c) GDPR.

Důvod ad písm. a) je dán, pokud osobní údaje již nejsou potřebné pro účely, pro které byly shromážděny nebo zpracovávány. Tento důvod pro výmaz vychází z obecného požadavku, aby osobní údaje byly zpracovávány pouze po takovou dobu, po kterou je zpracování nezbytné pro dosažení svého účelu. V kontextu výběrových řízení na obsazení pracovních pozic je tento důvod významný především s ohledem na shromážděné osobní údaje neúspěšných uchazečů, které je třeba po ukončení výběrového řízení v relativně krátké době zlikvidovat. Doba, do kdy je třeba tak učinit, se přitom odvíjí od účelu zpracování – primárně tedy od kroků zaměstnavatele k získání vhodného zaměstnance, kterým obsadí volné pracovní místo. Z toho vyplývá, že není nezbytné, aby se zaměstnavatel zbavoval údajů, které shromáždil o neúspěšných uchazečích, bezprostředně poté, co učinil rozhodnutí o výběr budoucího zaměstnance. Naopak lze považovat za vhodnější, ponechat si tyto údaje po přiměřenou delší dobu – alespoň do doby, než bude s vybraným uchazečem uzavřena pracovní smlouva, a to především pro případ, kdy by k uzavření pracovní smlouvy nakonec nedošlo a bylo třeba hledat jinou vhodnou osobu, kterou by bylo možné volné pracovní místo obsadit, mezi původně neúspěšnými uchazeči. Tato doba by však neměla být příliš dlouhá – uplynutí zkušební doby přijatého uchazeče lze považovat za naprosté maximum.¹⁰⁷

Důvod ad písm. c) se uplatní zejména u přijatých uchazečů, kteří se tedy stanou zaměstnanci zaměstnavatele. V jejich případě lze doporučit, aby zaměstnavatel výsledky testů uchovával po celou dobu trvání pracovního poměru. Je však nutné, aby byl zaměstnavatel schopen prokázat oprávněnost zpracování těchto údajů i po skončení výběrového řízení, neboť v opačném případě by byl povinen údaje vymazat. Na tuto skutečnost je ostatně vhodné pamatovat již při určování, které pracovní pozice v rámci činnosti zaměstnavatele vyžadují natolik detailní poznání osobnostních charakteristik uchazečů, resp. zaměstnanců, že je potřebné k testování osobnosti

¹⁰⁷ Nad rámec zkoumané problematiky je vhodné na tomto místě krátce odbočit k případům, kdy si zaměstnavatel se souhlasem neúspěšného uchazeče ponechá informace, poskytnuté mu tímto uchazečem v rámci konkrétního výběrového řízení, za účelem možné nabídky jiné, pro uchazeče potenciálně vhodnější, pracovní pozice v budoucnu. V těchto případech (výjimečně) přichází souhlas jako právní základ pro zpracování osobních údajů v úvahu a pak je samozřejmě přípustná i delší doba uchování údajů, která je omezena dobou trvání souhlasu uchazeče. Je však třeba vážit, do jaké míry budou údaje, získané v souvislosti s jedním konkrétním výběrovým řízením na obsazení dané pracovní pozice, relevantní z hlediska jiných pracovních pozic.

vůbec přikročit. Důvody pro testování osobnosti uchazeče v rámci výběrového řízení by se měly z podstatné části překrývat s důvody pro uchování údajů o osobnostních charakteristikách pozdějšího zaměstnance.

4.2.5.5. Právo na omezení zpracování¹⁰⁸

Uplatňování práva na omezení zpracování osobních údajů zřejmě nevykazuje ve vztahu k osobním údajům uchazeče o zaměstnání, resp. zaměstnance, žádná specifika, která by bylo třeba zohledňovat s ohledem na povahu takto získaných osobních údajů. Zaměstnavatel by tedy měl postupovat stejně jako v případě, kdy je uplatňováno právo na omezení zpracování ve vztahu k jakýmkoliv jiným osobním údajům.

4.2.5.6. Právo na přenositelnost údajů¹⁰⁹

Právo na přenositelnost údajů se vztahuje pouze na takové osobní údaje, které podléhají automatizovanému zpracování. Jestliže je testování prováděno řádně, pak tedy vzhledem k povaze zpracování i k povaze informací, které zaměstnavatel o uchazeči získá prostřednictvím osobnostního dotazníku, nepřipadá úspěšné uplatnění práva na přenositelnost osobních údajů v úvahu, a to ani v případě, že by v daném případě byl osobnostní dotazník administrován elektronicky. Ani při počítačové administraci testu totiž nemohou být údaje o uchazeči zpracovávány plně automatizovaně, neboť úspěšné a validní testování osobnosti předpokládá kromě získání odpovědí na otázky a jejich vyhodnocení v kontextu jednotlivých hodnotících škál rovněž interpretaci výsledků psychologem a vyslovení určitého závěru, což jsou činnosti, které nelze učinit automatizovaně, má-li být zachována potřebná kvalita testování.¹¹⁰

4.2.5.7. Právo vznést námitku¹¹¹

Právo vznést námitku se v souladu se zněním ustanovení čl. 21 odst.1 uplatní jen tehdy, jestliže právním základem pro zpracování údajů, získaných prostřednictvím osobnostního dotazníku, jsou oprávněné zájmy správce (zaměstnavatele) nebo jiných osob. Protože bude pravidlem souběh právních základů nezbytnosti zpracování pro uzavření či plnění smlouvy a nezbytnosti zpracování pro ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele, hraje při posuzování uplatnitelnosti práva vznést námitku proti zpracování údajů, získaných prostřednictvím osobnostních dotazníků,

¹⁰⁸ Ustanovení čl. 18 GDPR.

¹⁰⁹ Ustanovení čl. 20 GDPR.

¹¹⁰ Srov. Weiss, P. (ref. 1), s. 184.

¹¹¹ Ustanovení čl. 21 GDPR.

významnou roli čas. V okamžiku, kdy uchazeč nebo později zaměstnanec vznesl námitku proti zpracování údajů, získaných prostřednictvím osobnostního dotazníku, je tedy v první řadě třeba posoudit, zda je zpracování těchto údajů v daném okamžiku ještě nezbytné pro účely uzavření či plnění pracovní smlouvy. Pokud tomu tak je, lze námitku subjektu údajů bez dalšího odmítnout jako neopodstatněnou. V opačném případě je třeba, aby zaměstnavatel omezil zpracování těchto údajů a pečlivě posoudil, zda jeho oprávněné zájmy, na jejichž základě dotčené údaje zpracovává, jsou natolik závažné, aby převažovaly nad oprávněnými zájmy subjektu údajů, které mají vést k ukončení zpracování, případně zda je dán některý jiný právní základ pro zpracování, na jehož základě by bylo možné ve zpracování pokračovat.¹¹² Pokud tomu tak není, musí zaměstnavatel zpracování ukončit.

4.2.5.8. Právo nebýt subjektem rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro subjekt údajů právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká¹¹³

Moderní způsoby administrace a vyhodnocování osobnostních dotazníků, využívající počítačové zpracování dat, mohou mezi laickou veřejností budovat obavy, že o přijetí či nepřijetí uchazeče na určité pracovní místo rozhoduje počítač. Z toho mohou plynout i úvahy, zda může uchazeč uplatňovat práva, která mu přiznává ustanovení čl. 22 GDPR, tedy právo nebýt subjektem rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, které pro něj má právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká. Z povahy věci by tomu tak však být nemělo. Osobnostní dotazník by měl být jen jedním z faktorů, ovlivňujících rozhodnutí o přijetí či nepřijetí daného uchazeče, které by měl po vyhodnocení všech informací, získaných v průběhu výběrového řízení, učinit zaměstnavatel.¹¹⁴ K rozhodování založenému výhradně na automatizovaném zpracování osobních údajů by tedy v tomto kontextu vůbec nemělo docházet.

4.2.5.9. Shrnutí k problematice výkonu práv subjektu údajů

Z výše naznačeného je zřejmé, že v některých případech bude povinnost umožnit uchazeči výkon práv, která mu jako subjektu osobních údajů přiznává GDPR, působit zaměstnavateli

¹¹² Nejeví se však jako nezbytné, aby zaměstnavatel oprávněné zájmy na straně subjektu údajů aktivně zjišťoval, naopak, je to subjekt údajů, kdo by měl do vznášené námítky zahrnout konkrétní důvody, které vycházejí z jeho osobní situace a pro které ukončení zpracování požaduje; srov. HUDECOVÁ, Irena, Anna CYPRICHOVÁ, Inam MAKATURA a kol. *Nariadenie o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov/GDPR: Veľký komentár*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2018, s.270

¹¹³ Ustanovení čl. 22 GDPR.

¹¹⁴ K roli psychodiagnostických metod v kontextu výběru zaměstnanců srov. Seitzl, M. (ref. 38), s. 11-13. K roli výpočetní techniky a automatizovaného zpracování údajů při psychodiagnostické činnosti srov. Wagnerová, I. (ref. 42), s. 37 a násl.

určité těžkosti, zatímco v jiných případech nebude uchazeč moci některá práva, zakotvená v GDPR, úspěšně uplatňovat, neboť tomu brání sama povaha testování osobnosti jako souboru činností zpracování osobních údajů. V každém případě je však zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů povinen umožnit subjektům údajů (uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům) obracet se na něj v otázkách zpracování jejich osobních údajů a na jejich dotazy a žádosti musí reagovat.¹¹⁵ Nelze proto než doporučit, aby zaměstnavatelé při rozhodování, zda v rámci výběrových řízení osobnostní dotazníky využívat a případně za jakých podmínek, zohlednili rovněž otázku, zda a případně s jakými náklady jsou schopni dostát požadavkům GDPR, zejména nalézt a obhájit odpovídající právní základ pro zpracování osobních údajů a vyhodnocovat požadavky subjektů údajů, týkající se osobních údajů, včetně údajů, získaných z osobnostních dotazníků, a odpovídajícím způsobem na ně reagovat.

4.2.6. Administrátor testu osobnosti a jeho úloha ve světle právní úpravy zpracování osobních údajů

Jak již bylo naznačeno výše, je pro řádný průběh testu a získání relevantních výsledků nezbytné, aby test byl administrován a vyhodnocen osobou, která disponuje potřebnými odbornými znalostmi. Konkrétní rozsah těchto znalostí se pak bude lišit v závislosti na použité testovací metodě.¹¹⁶

Zaměstnavatel přitom může administraci testů odborně způsobilou osobou zajistit buď prostřednictvím vlastních zaměstnanců – personalistů a/nebo podnikového psychologa – nebo prostřednictvím externího subjektu – typicky personální agentury a/nebo externího psychologa. V obou případech je primárně odpovědností zaměstnavatele, aby zajistil dodržování zákonného zpracování osobních údajů, které jsou prostřednictvím osobnostních dotazníků od uchazeče získávány. Podle okolností se však budou lišit konkrétní prostředky, které bude třeba k dosažení tohoto cíle použít

4.2.6.1. Administrátor testu osobnosti v postavení zaměstnance

Zajišťuje-li zaměstnavatel testování osobnosti uchazečů prostřednictvím vlastních zaměstnanců (personalistů, podnikového psychologa), zajistí vlastními prostředky i zákonné nakládání

¹¹⁵ To pochopitelně neznamená, že zaměstnavatel je povinen všem požadavkům, týkajícím se osobních údajů, vyhovět, je však třeba, aby se jimi zabýval, vyhodnotil jejich oprávněnost a na každý požadavek odpověděl – byť jen konstatováním, že žádost považuje za neoprávněnou, k čemuž musí uvést relevantní důvody, a že ji tedy odmítá vyhovět.

¹¹⁶ Srov. Hogrefe – Testcentrum (ref. 28).

s osobními údaji, získanými prostřednictvím osobnostních dotazníků, a to v souladu s požadavky ustanovení čl. 32 GDPR, které mu ukládá povinnost přijmout vhodná technická a organizační opatření k zajištění odpovídající úrovně zabezpečení zpracování osobních údajů.

Za tímto účelem se jeví jako vhodné, aby zaměstnavatel na možnost testování osobnosti uchazečů pamatoval rovněž při vytváření svých vnitřních předpisů, týkajících se zejména vedení výběrových řízení na obsazení pracovních pozic a dále též vedení personální agendy, jakož i obecných pravidel nakládání s dokumenty, a nastavil v rámci svého fungování odpovídající pravidla, kterými budou zaměstnanci povinni se řídit při administraci testů osobnosti v rámci výběrového řízení, jakož i při dalším nakládání s údaji, testováním získanými. Pro obecné zásady, které by se měly při jejich vytváření uplatnit, platí zejména to, co bylo uvedeno výše v podkapitole věnované problematice integrity a důvěrnosti údajů.

Nejde přitom jen o zabránění úniku získaných údajů mimo organizaci zaměstnavatele. V rámci organizace zaměstnavatele je vedle toho zejména třeba dbát, aby osoba, která testy osobnosti administruje a vyhodnocuje, dodržovala obecně uznávané zásady práce s danou testovací metodou, aby k vyplněným dotazníkům a údajům z nich získaným měly přístup pouze ti zaměstnanci, u kterých je to zcela nezbytné – podle možnosti nejlépe pouze administrátor testu a v případě interpretace výsledků osoby, které rozhodují o výběru zaměstnance, a v neposlední řadě rovněž aby administrací testu byly vždy pověřeny jen osoby, které jsou k tomu odborně způsobilé.¹¹⁷ Vedle toho je zapotřebí vhodným způsobem upravit postup v případě mimořádných situací, kdy by mohlo být nezbytné, aby se s obsahem a/nebo vyhodnocením osobnostního dotazníku seznámily další osoby v rámci organizace zaměstnavatele.

4.2.6.2. Administrátor testu osobnosti v postavení externího subjektu

Vedle zajištění testování osobnosti uchazečů v rámci výběrového řízení prostřednictvím vlastních zaměstnanců zaměstnavatele lze uvažovat rovněž o jeho outsourcingu, tedy zajištění externím subjektem na základě smlouvy, které se může uskutečnit jak ve formě zajištění celého výběrového řízení, jehož jednou ze součástí bude osobnostní dotazník, tak i samotné administrace a vyhodnocení osobnostního dotazníku, přičemž ostatní části výběrového řízení zajistí zaměstnavatel vlastními prostředky.

Za zajištění zákonnosti zpracování osobních údajů ve vztahu k prováděnému testování je i v tomto případě odpovědný zaměstnavatel, pro nějž je testování prováděno, nicméně základní

¹¹⁷ Srov. Weiss, P. (ref. 1), s. 293.

prostředky k jejímu zajištění budou v případech, kdy je testování (ať již samostatně, kdy ostatní součástí výběrového řízení zajišťuje zaměstnavatel vlastními prostředky, nebo jako jedna ze součástí výběrového řízení, realizovaného externím subjektem jako celek), zajišťováno externím subjektem, vycházejí ze smlouvy, upravující podmínky služby, poskytnuté zaměstnavateli tímto externím subjektem, a rovněž ze smlouvy o zpracování osobních údajů, kterou je dle ustanovení čl. 28 GDPR zaměstnavatel povinen s takovým subjektem uzavřít. Tento externí subjekt pak bude ve vztahu ke zpracování osobních údajů vystupovat v pozici zpracovatele ve smyslu ustanovení čl. 28 GDPR. Zejména tak bude povinen počínat si v souladu s uzavřenou smlouvou a zajistit dodržování jejích podmínek svými zaměstnanci, zúčastněnými na jejím plnění.

Při uzavírání smluv je nutné, aby obě smluvní strany věnovaly dostatečnou pozornost specifikům testování osobnosti jakožto jedné z metod psychologické diagnostiky a zohlednily tato specifika v konkrétních požadavcích na provedení testování i na realizaci podmínek stanovených v ustanovení čl. 28 odst. 3 GDPR.

Již v raných fázích plánování výběrového řízení, jakmile dospěje k závěru, že by jednou z činností, která bude v rámci tohoto výběrového řízení zajišťována prostřednictvím externího subjektu, mělo být testování osobnosti uchazečů, by měl zaměstnavatel pamatovat na některé základní předpoklady zákonné a úspěšné spolupráce s tímto externím subjektem. Začít je třeba u vhodné volby externího subjektu, jehož prostřednictvím bude testování zajištěno. Tím by měl být nejlépe psycholog specializovaný v oblasti psychologie práce a organizace, případně právnická osoba – personální agentura, která by však měla v závislosti na metodách, kterých je zamýšleno při testování použít, vždy zaručit odpovídající personální zajištění tak, aby testování prováděly pouze odborně způsobilé fyzické osoby.¹¹⁸

Dále by měl zaměstnavatel externímu subjektu, který bude testování zajišťovat, sdělit veškeré informace potřebné pro provedení testování, zejména svoje požadavky na vhodného uchazeče, informace o pracovní pozici, na které má vybraný uchazeč pracovat a v neposlední řadě i o organizaci zaměstnavatele jako takové, a shodnout se s ním na výběru vhodných metod a očekávaných výstupech.¹¹⁹

V dalším kroku je třeba konkretizovat podmínky smluv mezi zaměstnavatelem a subjektem zajišťujícím testování tak, aby byly naplněny cíle spolupráce i požadavky právních předpisů. V kontextu ustanovení čl. 28 odst. 3 GDPR je zejména třeba, aby smluvní strany s ohledem na

¹¹⁸ Srov. ibidem.

¹¹⁹ Srov. Weiss, P. (ref. 1), s. 292-293.

specifika použitých testovacích metod vhodným způsobem určily konkrétní podobu a způsob předávání výstupu z testování,¹²⁰ způsob, jakým bude subjekt, jehož prostřednictvím je testování zajišťováno, nápomocen zaměstnavateli při vyřizování žádostí o uplatnění práv subjektů údajů¹²¹ a jak bude s údaji získanými při testování naloženo po ukončení zpracování ze strany externího subjektu.¹²²

4.2.7. Kvality administrátora testu osobnosti v kontextu zákonného zpracování osobních údajů

Jak již bylo naznačeno výše, je pro zdárný průběh testování nezbytné, aby jej prováděla osoba, která k tomu má potřebnou kvalifikaci. Vzhledem k chybějící ucelené úpravě psychologické práce je však poněkud obtížné, zajistit naplnění tohoto požadavku právní cestou. Situace, kdy se testovací metody, určené výlučně pro využití psychology, dostanou do rukou osob bez této odborné způsobilosti (typicky personalistů bez psychologického vzdělání) a jsou jimi dále využívány, zůstávají primárně mimo zájem existující právní úpravy a lze je zpravidla postihnout pouze zprostředkovaně, například pokud v důsledku takového počínání dojde k diskriminačním jednáním, porušení práva na ochranu osobních údajů nebo porušení práv k duševnímu vlastnictví. Přitom se jedná o nežádoucí jev, v právní sféře zejména právě s ohledem na zákonné povinnosti při zpracování osobních údajů. V mimoprávní oblasti stojí za zmínku přinejmenším dva další aspekty. Zaprvé je třeba vzít v úvahu etický aspekt věci. Zkoumání osobnosti představuje vždy nezanedbatelný zásah do soukromí jednotlivce, a proto je namístě, aby proband mohl očekávat, že bude prováděno osobou k tomu odborně i eticky způsobilou. Zadruhé není možné pominout značnou složitost problematiky zkoumání lidské osobnosti, která již sama vyžaduje, aby testující měl náležitě odborné znalosti a schopnosti. V opačném případě s velkou pravděpodobností dojde k chybné interpretaci výsledků testů, která následně negativně ovlivní i výběr konkrétního uchazeče.

Z výše uvedeného lze uzavřít, že je namístě požadovat, aby k testovým metodám měly přístup pouze osoby, které jsou odborně způsobilé s nimi nakládat. Tato odborná způsobilost se liší podle konkrétní metody, obecně ji však lze rozdělit na tři kategorie, a sice může jít o absolventa akreditovaného studijního oboru pedagogika, andragogika nebo personalistika, případně dalších příbuzných oborů, který byl v užívání dané metody náležitě proškolen, nebo o absolventa bakalářského a magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie, a to bez

¹²⁰ Srov. ustanovení čl. 28 odst. 3 písm. a) GDPR.

¹²¹ Srov. ustanovení čl. 28 odst. 3 písm. e) GDPR.

¹²² Srov. ustanovení čl. 28 odst. 3 písm. g) GDPR.

požadavku na další zaškolení, nebo o absolventa magisterského stupně akreditovaného studijního oboru psychologie který byl v užívání dané metody náležitě proškolen.¹²³ Protože však lze jen stěží zajistit naplnění tohoto požadavku na základě existujících právních předpisů, zůstává ochrana testových metod především na odpovědnosti jejich autorů, resp. vydavatelů a kvalifikovaných uživatelů. Za přínosné lze v tomto ohledu požadovat úsilí nakladatelství Hogrefe – Testcentrum, zajišťujícího distribuci psychodiagnostických metod v České republice, které v souladu s obecně uznávanými standardy pro psychologickou diagnostiku¹²⁴ umožňuje zakoupení testové metody pouze zájemci, který prokáže odpovídající odbornou kvalifikaci. Obdobně například Katedra psychologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze vede psychodiagnostické metody odděleně od běžného knihovního fondu a jejich studium umožňuje výlučně svým akademickým pracovníkům a posluchačům studijního oboru psychologie.¹²⁵ Je však dlužno upozornit, že tato snaha je víceméně dobrovolná a není vlastní všem osobám, které s metodami pracují. Na druhé straně se tak lze setkat i s případy, kdy je znění dotazníku zveřejněno jako příloha vysokoškolské práce.¹²⁶

4.3. Antidiskriminační právo

Jak již bylo naznačeno výše, lze v určitých případech získat prostřednictvím osobnostního dotazníku údaje, vypovídající o zdravotním stavu probanda, konkrétně údaje, ukazující na poruchu osobnosti. Mimoto některé dotazníkové metody mohou zahrnovat otázky, dotýkající se i dalších oblastí, které nesouvisí s výkonem práce nebo informací, které zaměstnavatel od uchazeče vyžadovat nesmí. Proto je při využívání osobnostních dotazníků nutné brát v úvahu právní předpisy, zakazující vyžadovat od uchazeče či zaměstnance údaje, nesouvisející se zaměstnáním, jakož i předpisy zaručující rovné zacházení a ochranu před diskriminací, v tomto případě zejména před diskriminací z důvodu zdravotního postižení.

¹²³ Srov. Hogrefe – Testcentrum (ref. 28).

¹²⁴ Srov. zejm. American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, Joint Committee on Standards for Educational and Psychological Testing (U.S.). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: AERA, 2014.

¹²⁵ Srov. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. *Kabinet diagnostických pomůcek* [online] [cit. 05.05.2019]. Dostupné z: <https://kps.ff.cuni.cz/cs/ustavkatedra/kabinet-diagnostickych-pomucek/>.

¹²⁶ Srov. HEVEROVÁ, Lucia. *Specifické osobnostní rysy pracovníka PR*. Praha 2012 Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomie a managementu. Vedoucí práce Oleg Mazurov. Příloha 3 a 4. Práce je dostupná online pod odkazem https://theses.cz/id/nc86ya/100878_bpdp_final.pdf, který lze vyhledat na základě zadání hesla „dotazník 16 PF“ do internetového vyhledávače.

4.3.1. Česká republika

V prostředí českého antidiskriminačního práva je v první řadě třeba mít na paměti ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) a odst. 2 a ustanovení § 16 odst. 2 Zákoníku práce, zakazující diskriminaci v pracovněprávních vztazích (mimo jiné diskriminaci na základě zdravotního stavu), a to zejména ve spojení s ustanovením § 67 Zákona o zaměstnanosti,¹²⁷ zaručujícím zvláštní ochranu na trhu práce osobám se zdravotním postižením. Dalším relevantním předpisem je pak Antidiskriminační zákon,¹²⁸ podrobněji upravující některé aspekty zákazu diskriminace a prosazování práva na rovné zacházení.

V souvislosti s ochranou před diskriminací na základě zdravotního postižení je však třeba připomenout, že ne všechny patologické rysy osobnosti lze automaticky považovat za zdravotní postižení, a to ani pokud by ve svém souhrnu představovaly poruchu osobnosti. Zdravotním postižením je takový stav pouze tehdy, jestliže má za následek pokles pracovní schopnosti postiženého.¹²⁹ Zároveň musí jít o takové postižení, které brání nebo může bránit osobám v uplatňování jejich práva na rovné zacházení v oblastech vymezených Antidiskriminačním zákonem¹³⁰ – pro účely této práce v oblasti přístupu k zaměstnání nebo povolání.

Vedle toho je třeba brát v úvahu, že právo na rovné zacházení není bezbřehé. I Antidiskriminační zákon pamatuje na určité případy, kdy je odchylné zacházení akceptovatelné. Mimo jiného je přípustné rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních a služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k němu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.¹³¹

Zaměstnavatel tedy musí v první řadě, a to pokud možno již ve fázi přípravy výběrového řízení, posoudit, jaké informace o osobnostních rysech uchazečů s ohledem na náplň práce na dané pozici od uchazečů skutečně potřebuje a zda tyto informace mohou představovat informace o zdravotním stavu, případně odhalit zdravotní postižení. Tomu je pak třeba uzpůsobit výběr vhodných diagnostických metod a způsob nakládání se získanými údaji.

¹²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Zákon o zaměstnanosti“).

¹²⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (také jen „Antidiskriminační zákon“).

¹²⁹ ZVONÍKOVÁ, Alena, Libuše ČELEDVÁ a Rostislav ČEVELA. *Základy posuzování invalidity*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 188.

¹³⁰ Srov. ustanovení § 5 odst. 6 Antidiskriminačního zákona.

¹³¹ Srov. ustanovení § 6 odst. 3 věty 1 Antidiskriminačního zákona.

Pokud je tedy zaměstnavatel toho názoru, že by určité patologické rysy osobnosti mohly zakládat zdravotní nezpůsobilost uchazeče k výkonu dané práce, může požadovat provedení diagnostiky osobnosti v rámci posuzování zdravotní způsobilosti uchazeče k výkonu práce. Tuto diagnostiku by však měl provádět kvalifikovaný, nejlépe klinický, psycholog, a sdělení jejího výsledku zaměstnavateli by mělo být omezeno na údaj, zda je uchazeč způsobilý pro výkon dané práce.

V organizacích, v nichž testování provádí podnikový psycholog – zaměstnanec organizace – se tomto ohledu nabízí zajímavé srovnání s obecnou problematikou posuzování zdravotního stavu zaměstnance, která již byla obsírně popsána v souvislosti s novelou Zákona o specifických zdravotních službách.¹³² V těchto případech se totiž podnikový psycholog, který je zaměstnancem zaměstnavatele, ocitá v podobné situaci, jako lékař – zaměstnanec pracovnělékařského subjektu – poskytující pracovnělékařské služby svému vlastnímu zaměstnavateli,¹³³ zejména v tom ohledu, že není na tomto zaměstnavateli nezávislý a je tedy jen s obtížemi možné u něj předcházet střetu zájmů, a zejména zpřístupnění zdravotnické dokumentace zaměstnavateli. Obdobně je tedy v případě podnikového psychologa mít na paměti, že přestože je součástí organizační struktury zaměstnavatele a je zaměstnavateli podřízen, měla by mu být ponechána dostatečná míra nezávislosti a měla by být přijata vhodná opatření, aby k testovací dokumentaci neměly přístup žádné osoby, které nejsou k nakládání s ní povolány.¹³⁴

Celkově se v českém právním prostředí jeví jako obtížné vysledovat případy diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě osobnostního profilu.¹³⁵ Přesto je již jen možnost získat prostřednictvím osobnostních dotazníků údaje, vypovídající o zdravotním stavu uchazeče, důvodem k opatrnosti. Důkazem může být průzkum z roku 2013, dokládající v obecné rovině přítomnost diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu duševních nemocí,¹³⁶ stejně jako

¹³² Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Zákon o specifických zdravotních službách“).

¹³³ Srov. ustanovení § 58a Zákona o specifických zdravotních službách, podrobněji k této problematice např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018.

¹³⁴ Tento požadavek ostatně koresponduje i s požadavky práva na ochranu osobních údajů, konkrétně ustanovení čl. 5 odst. 1 písm. f) GDPR, které předepisuje přijetí vhodných technických a organizačních opatření k ochraně osobních údajů před neoprávněným nakládáním s nimi.

¹³⁵ Objevují se však do určité míry podobné případy z oblasti služebních poměrů v ozbrojených sborech, týkající se přezkoumání psychické, resp. osobnostní způsobilosti zaměstnance, již působícího ve služebním poměru. Předmětem sporu v takových případech zpravidla bývá účelovost požadavku na takové přezkoumání a následná manipulace s výsledky za účelem získání důvodu k ukončení služebního poměru. Z judikatury k těmto případům srov. např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 8.2019, č.j. 48 A 91/2016–106, rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26.5.2011, č.j. 30 Ad 11/2010–114 nebo rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23.10.2014, č.j. 9 Ad 9/2011–32.

¹³⁶ Srov. VÁPENÍKOVÁ, Klára. *Pracovní diskriminace osob s duševním onemocněním*. Olomouc, 2013. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Olga Pechová.

několik případů ze zámoří, kdy se soudy v USA musely zabývat otázkami skryté diskriminace na základě využívání testů osobnosti.

4.3.2. USA

Ve Spojených státech amerických lze vysledovat nečetnou, leč zajímavou, judikaturu, vykládající tamní zákon o ochraně a zvláštních podmínkách občanů se zdravotním postižením¹³⁷ a naznačující směr, kterým se v USA ubírá ochrana uchazečů před skrytou diskriminací, jejímž prostředkem se mohou testy osobnosti stát.

Obdobně jako v České republice je i v USA diskriminace na základě zdravotního stavu v pracovněprávních vztazích zakázána a zaměstnavatelé v zásadě nesmějí vyžadovat či zjišťovat informace o zdravotním stavu, resp. zdravotním postižení zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání, s výjimkou posouzení zdravotní způsobilosti k výkonu dané práce. V souvislosti se zkoumáním osobnosti uchazečů, při kterém byly využívány dotazníkové metody, určené pro klinickou praxi, bylo v minulosti podáno několik žalob, v nichž se neúspěšní uchazeči o zaměstnání dovolávali ochrany dle hlavy první ADA, zakazující diskriminaci na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích.

Pro účely této práce jsou zajímavé především kauzy, které se týkaly užití MMPI, jehož užívání (byť v relativně malém počtu případů) udávají i čeští zaměstnavatelé.¹³⁸ Příkladem lze uvést rozhodnutí v následujících věcech:

Soroka v. Dayton Hudson Corporation¹³⁹

Jeden z prvních známějších soudních sporů, týkajících se zkoumání osobnosti uchazečů o zaměstnání, se odehrál v roce 1991 a měl za následek omezení využívání klinických metod diagnostiky osobnosti při výběru zaměstnanců.¹⁴⁰ Čtveřice neúspěšných uchazečů o místo pracovníka ostrahy v maloobchodní prodejně zažalovala zaměstnavatele pro diskriminační postup, který měl spočívat v neoprávněném zjišťování psychického stavu uchazečů pomocí metod, určených pro klinickou psychologii, mimo jiné např. právě MMPI. Žalobci zejména

¹³⁷ Americans With Disabilities Act (také jen „ADA“).

¹³⁸ Srov. Mňuková, M. (ref. 23), s. 56.

¹³⁹ USA. Rozsudek Court of Appeals, First District, Division 4, California ze dne 25.10.1991 ve věci žalobců Sibi Soroka et al. proti žalované DAYTON HUDSON CORPORATION, č.j. A052157, citační kód 235 Cal. App. 3d 654.

¹⁴⁰ K dopadům kauzy na užívání Minnesotského osobnostního inventáře při výběru zaměstnanců podrobněji srov. CAMARA, Wayne. J. a Peter F. MERENDA. Using personality tests in pre-employment screening: Issues related to Soroka v. Dayton Hudson Corporation. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2000, 6(4), s. 1164–1186.

namítali, že zjišťované informace nemají souvislost s vykonávanou prací a že použité metody vedou mimo jiné i ke zjištění informací, které mohou zavdat příčinu k diskriminaci a které zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat (sexuální orientace, náboženské přesvědčení, politické názory). Prvostupňový soud se sice zastal žalovaného, odvolací soud však rozhodnutí změnil ve prospěch žalobců. V rozsudku přitom odvolací soud aplikuje zásadu, která je známá i v českém právním prostředí, a sice že zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat od zaměstnance (tedy ani od uchazeče o zaměstnání) informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce. Odvolací soud přitom vzal v úvahu nejen skutečnost, že osobnostní profil získaný na základě využití MMPI může vypovídat o zdravotním stavu, resp. postižení uchazeče, ale rovněž i že některé z jednotlivých položek dotazníku se dotýkají informací, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců, resp. uchazečů o zaměstnání vyžadovat. Soud rovněž shledal, že žalovaný zaměstnavatel nepředložil žádné relevantní podklady, na jejichž základě by bylo možné odůvodnit volbu psychodiagnostických metod ve vztahu k vykonávané práci.¹⁴¹ Věc následně dospěla k dovolacímu soudu, tam nicméně později bylo řízení zastaveno a mezi účastníky došlo k narovnání. Rozsudek odvolacího soudu tím sice ztratil právní závaznost, závěry v něm vyslovené však došly obecného uznání a byly promítnuty i do kodifikovaného práva.¹⁴²

Barnes v. Cochran¹⁴³

Spor z roku 1997 byl rozhodnut ve prospěch žalovaného. Žalobce, neúspěšný uchazeč o zaměstnání u vězeňské služby, zažaloval potenciálního zaměstnavatele, úřad šerifa v Broward County, pro porušení ustanovení hlavy první ADA, neboť součástí výběrového řízení bylo i posouzení psychických předpokladů uchazečů, které zahrnovalo mimo jiné MMPI, tedy dotazníkovou metodu, která je určena pro klinickou praxi, což představuje (dle žalobce) nepovolené zjišťování informací o zdravotním stavu uchazeče. Uchazeč přitom namítal že ve výběrovém řízení neuspěl proto, že byl diskriminován právě na základě informací, zjištěných prostřednictvím psychologického vyšetření. Soud sice shledal, že v daném případě došlo k porušení ustanovení hlavy první ADA, nicméně toto porušení nemělo v daném případě za následek diskriminaci žalobce. Žalovaný totiž prokázal, že rozhodnutí nezaměstnat žalobce

¹⁴¹ Srov. rozsudek ve věci Soroka v. Dayton Hudson Corporation (ref. 139), bod II A 3.

¹⁴² Srov. ustanovení § 1102.1 California Labor Code (kalifornského zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů) z roku 1992.

¹⁴³ USA. Rozsudek Court of Appeals for the Eleventh Circuit, Florida, ze dne 5.11.1997 ve věci žalobce Williama Barnese proti žalovanému Úřadu šerifa v Broward County, zast. šerifem Ronem Cochranem, citační kód 130 F.3d 443 (Court of Appeals 1997), kterým se potvrzuje rozsudek District Court for the Southern District of Florida ze dne 18.08.1996 v téže věci, citační kód 944 F. Supp. 897 (S.D. Fla. 1996).

učinil z vážných, relevantních důvodů, které nepředstavují diskriminaci.¹⁴⁴ Skutkovým stavem obdobná kauza *Miller v City of Springfield*¹⁴⁵ dále posouvá judikaturu směrem od porušení ADA když odvolací soud konstatuje, že psychologické vyšetření zahrnující užití MMPI je při výběru pracovníků bezpečnostních složek (policistů) akceptovatelné, neboť zkoumané psychické předpoklady uchazečů jsou relevantní pro danou práci a prováděné vyšetření je přiměřené s ohledem na nezbytné předpoklady výkonu dané práce a že vyřazení uchazečů, kteří vykazují známky psychických potíží tedy nelze považovat za diskriminaci na základě zdravotního postižení. Zároveň soud vyslovil závěr, že zdravotním postižením je třeba rozumět stav, snižující obecnou pracovní schopnost postiženého, nikoliv stav, který je na překážku výkonu konkrétního povolání nebo úzce vymezené skupiny povolání.

Karraker v. Rent-A-Center¹⁴⁶

Novější kauza z roku 2005 je praktickou ukázkou toho, že ke stanovování obsahu výběrového řízení a tedy i rozsahu informací, které bude zaměstnavatel o uchazečích zjišťovat, je třeba přistupovat individuálně a vždy se zohledněním skutečné náplně práce tak, aby požadavky, jejichž splnění je v rámci výběrového řízení zkoumáno i metody tohoto zkoumání povaze práce skutečně odpovídaly.¹⁴⁷ V posuzovaném případě bylo zhodnocení psychických předpokladů uchazečů pomocí metody, vycházející z MMPI, součástí interního výběrového řízení na pozice vedoucích prodejen. Žalobci kritizovali výběr metody i její váhu v rámci výběrového řízení, kdy bylo možno i pouze na základě nepříznivého výsledku tohoto testu uchazeče z výběrového řízení vyřadit. Předmětem posuzování soudem byly zejména námitky žalobce, že MMPI není metodou, s jejíž pomocí by bylo možné posoudit osobnostní předpoklady uchazeče pro působení ve vedoucí pozici, ale spíše ke zjištění případných patologických rysů osobnosti, které by mohly ukazovat na psychické postižení. Proto má být použitá testovací metoda způsobilá bez spravedlivého důvodu vyloučit uchazeče, kteří by z důvodu svého psychického stavu spadali pod

¹⁴⁴ V daném případě výsledky psychologického vyšetření uchazeče nasvědčovaly vážnějším psychickým potížím, které mohly zakládat nezpůsobilost k výkonu dané práce, navíc měl uchazeč záznam v rejstříku trestů.

¹⁴⁵ Srov. USA. Rozsudek Court of Appeals, Eighth Circuit, Missouri ze dne 24.06. 1998 ve věci žalobkyně Robin Millerové proti žalovanému městu Springfield, citační kód 146 F.3d 612 (8th Cir. 1998).

¹⁴⁶ USA. Rozsudek Court of Appeals, Seventh Circuit, Springfield, Illinois ze dne 14.06.2005 ve věci žalobců Stevena L. Karrakera, Michaela A. Karrakera, and Christophera M. Karrakera proti žalovaným RENT-A-CENTER, INC., J. Ernest Tally, a Associated Personnel Technicians, citační kód 411 F.3d 831 (7th Cir. 2005); o citované kauze podrobněji též MULVIHILL, Maureen E. Karraker v. Rent-a-Center: Testing the Limits of the ADA, Personality Tests, and Employer Preemployment Screening. *Loyola University Chicago Law Journal*. 2006, 37(4), s. 865-910.

¹⁴⁷ Srov. MELSON-SILIMON, Arturia Alexandra HARRIS, Betsy SHOENFELT, Joshua MILLER, Joshua a Nathan CARTER. Personality Testing and the Americans with Disabilities Act: Cause for Concern as Normal and Abnormal Personality Models are Integrated. *Industrial and Organizational Psychology* [online]. 2019, 12(2), s. 123-124.

ochranu přiznanou ADA. Soud naznal, že MMPI je metodou, určenou ke zkoumání zdravotního stavu uchazečů, a tedy i ke zjištění psychického postižení ve smyslu ADA a jejím využitím při výběrovém řízení na danou pozici tedy došlo k porušení ADA.

4.3.3. Možnost inspirace

S ohledem na výrazné odlišnosti právních systémů je třeba k inspiraci v zámořské právní úpravě a praxi přistupovat volněji. Přesto však nejsou výše popsané zdroje pro tuzemskou praxi zcela bez významu. Z popsané judikatury dostupné v USA lze vyvozovat obecný princip, platný i v českém právní prostředí, a sice že je třeba psychodiagnostické metody, určené pro klinickou praxi (osobnostních dotazníků nevyjímaje) považovat spíše za metody zkoumání zdravotního stavu člověka než za metody sloužící ke zjištění pracovních kompetencí. Jeví se tedy jako vhodnější, přenechat jejich využití (je-li ho vůbec třeba) poskytovatelům zdravotních služeb, v případě potřeby jako součást pracovnělékařské péče.

4.4. Právo nehmotného vlastnictví

Dotazníková metoda pro zkoumání a hodnocení osobnosti člověka, v podobě určené pro užití v praxi, obvykle sestává z většího počtu komponent, mezi které pravidelně patří zejména testovací archy nebo sešit, uživatelská příručka, záznamové archy a vyhodnocovací listy nebo skórovací šablony, z nichž některé, ne však nutně všechny, mohou být autorským dílem¹⁴⁸ nebo jiným předmětem práv nehmotného vlastnictví.

Pro účely této práce bude jakákoliv dotazníková metoda posuzována jak jako celek, tedy jako nedělitelný soubor jednotlivých komponent, které musí být při testování užity společně, v pořadí a souvislostech určených jejím autorem, tak i z toho hlediska, zda je k ochraně jakožto předmět některého z práv k nehmotnému vlastnictví způsobilá i vybraná jednotlivá část dotazníkové metody (např. záznamový arch), neboť oba tyto aspekty se jeví mít pro účely zkoumání možností ochrany před neoprávněným či neodborným užíváním těchto metod zaměstnavateli pro účely výběrového řízení určitý význam.

¹⁴⁸ Srov. TELEČEK, Ivo, TŮMA, Pavel. Autorský zákon. Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 32.

4.4.1. Autorské právo

Dotazníková metoda pro hodnocení osobnosti člověka jako celek svojí povahou nejspíše odpovídá literárnímu dílu odbornému,¹⁴⁹ a v zásadě je tedy způsobilá požívat autorskoprávní ochrany dle Autorského zákona.¹⁵⁰ Je tedy namístě zabývat se otázkou, za jakých podmínek bude užití dotazníkové metody při výběru zaměstnanců oprávněné z autorskoprávního hlediska, resp. jaká autorskoprávní omezení je třeba při užívání takovýchto metod dodržovat.¹⁵¹ Nejedná se přitom o pouhou formalitu; z praxe jsou známy případy, kdy soud rozhodující o žalobě neúspěšného uchazeče o zaměstnání odmítl důkaz v podobě osobnostního profilu uchazeče-žalobce, zjištěného v rámci výběrového řízení a svědčícího o zjevné nevhodnosti uchazeče pro výkon dané práce s odůvodněním, že se jedná o důkaz, který si zaměstnavatel-žalovaný opatřil protiprávní cestou. Zaměstnavatel totiž při testování uchazečů užil rozmnoženin dotazníkové metody, které si opatřil v rozporu s autorským právem.¹⁵²

Nejméně problematickými se jeví být případy, kdy zaměstnavatel zajišťuje testování osobnosti uchazečů prostřednictvím kvalifikovaného externího psychologa, který je oprávněným uživatelem testovacích metod. Pak je to právě tento psycholog, který testovací metody užívá při výkonu své výdělečné činnosti, kdo odpovídá za užití testovacích metod v souladu s autorským právem a je tedy povinen používat pouze rozmnoženiny testových metod, které sám nabyl oprávněně, a zároveň se musí řídit podmínkami licence k užití dané testovací metody, za kterých testovací metodu, resp. její rozmnoženinu, sám nabyl. Obdobná odpovědnost dopadá též na právnickou osobu (typicky personální nebo personálně-poradenskou agenturu), která pro jiné subjekty zajišťuje výběr zaměstnanců, pokud při realizaci výběrových řízení využívá testů osobnosti. V těchto případech lze obvykle případné porušení autorských práv bez větších obtíží rozpoznat a domáhat se nápravy.

Problematictější situace nastává, pokud zaměstnavatel zajišťuje testování osobnosti uchazečů o zaměstnání vlastními prostředky. Pokud jsou totiž užívány dotazníky v papírové podobě, lze v určitých případech uvažovat o uplatnění výjimky z autorskoprávní ochrany dle § 30a, tedy o

¹⁴⁹ Byť některé její části samy o sobě povahu autorského díla mít nemusí; srov. *ibid.*

¹⁵⁰ Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů (také jen „Autorský zákon“).

¹⁵¹ Autorskoprávními otázkami nakládání s testovými metodami má pochopitelně smysl se zabývat pouze tehdy, pokud jde o metody vytvořené třetí osobou, tedy u metod, které nejsou ve vztahu k danému zaměstnavateli zaměstnaneckým nebo jeho vlastním dílem. Vzhledem k výše uvedenému však lze uzavřít, že by tyto případy měly být pravidlem s ohledem na potřebu zajistit získání relevantních a přesných údajů.

¹⁵² Srov. Weiss (ref. 1), s. 291. K problematice nepřipustnosti důkazů, které byly opatřeny v rozporu s právem, srov. dále zejm. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

oprávněné zhotovení rozmnoženiny na papír pro osobní potřebu fyzické osoby nebo pro vnitřní potřebu právnické osoby.¹⁵³ V takových případech může být obtížné posoudit z autorskoprávního hlediska některé možné odchylky od standardního průběhu nakládání s testovou metodou.¹⁵⁴

Typově lze rozlišit zejména následující kategorie problematických případů, kterým je třeba věnovat pozornost:

4.4.1.1. Zaměstnavatel si zhotoví novou rozmnoženinu testové metody, kterou pak používá při výběru svých zaměstnanců

V tomto případě lze s ohledem na ustanovení §30 a 30a Autorského zákona diskutovat pouze o rozmnoženinách zhotovených na papír nebo jiný obdobný podklad, u kterých připadá v úvahu uplatnění výjimky dle § 30a Autorského zákona. Oproti tomu zhotovování elektronických rozmnoženin testových metod pro účely jejich využití v jakékoliv souvislosti s podnikáním bude bezpochyby vždy neoprávněné, neboť jej nelze podřadit ani pod výjimku dle ustanovení § 30a Autorského zákona, která dopadá pouze na rozmnoženiny papírové (nebo na obdobném podkladu), ani pod výjimku dle § 30 Autorského zákona, která se sice vztahuje na rozmnoženiny v jakékoliv podobě, avšak omezuje jejich užití na nevýdělečné účely.¹⁵⁵ Ke zvážení pak zůstávají primárně dva aspekty.

Zprv je třeba zkoumat, zda je možné vedení výběrového řízení na obsazení pracovních pozic v podniku podřadit pod pojem vlastní vnitřní potřeby fyzické osoby podnikající nebo právnické osoby. Pro zodpovězení této otázky je zapotřebí podrobnějšího rozboru pojmu vlastní vnitřní potřeby. Užitím díla pro vlastní vnitřní potřebu se rozumí neveřejné užití díla v rámci

¹⁵³ Oproti tomu v případě elektronické administrace dotazníků obdobné nejasnosti odpadají díky jasnější formulaci relevantních ustanovení Autorského zákona, srov. zejm. ustanovení § 30 Autorského zákona. Při elektronické administraci dotazníků je tedy třeba zabývat se pouze otázkou vyčerpání práv k té rozmnoženině testové metody, kterou zaměstnavatel sám nabyt. Otázka oprávněnosti zhotovování elektronických rozmnoženin oproti tomu odpadá.

¹⁵⁴ Definice standardního průběhu nakládání s testovou metodou pro účely této práce vychází z Informace o ochraně autorských práv společnosti Hogrefe-Testcentrum, která je distributorem standardizovaných psychodiagnostických metod pro ČR, dostupné z <http://www.testcentrum.com/novinky/66>, a předpokládá zakoupení rozmnoženiny testovací metody kvalifikovaným psychologem, případně právnickou osobou, jejímž zaměstnancem psycholog je, rozdáni dotazníků a případně odpovědních archů uchazečům za účelem jejich vyplnění, vybrání zadání i odpovědí od uchazečů, jejich vyhodnocení a interpretaci výsledků psychologem a poskytnutí interpretace výsledků osobám, které rozhodují o výběru uchazeče, případně též uchazeči samotnému.

¹⁵⁵ Již ze samotného znění právní normy je zřejmé, že obecně, bez ohledu na podobu rozmnoženiny, nebude možné užít výjimku dle ustanovení § 30 Autorského zákona ani u fyzických osob podnikajících, neboť toto ustanovení vyžaduje, aby rozmnoženina nebyla užita k dosažení hospodářského zisku nebo obchodního prospěchu, k čemuž však výběr vhodných zaměstnanců fakticky směřuje. K vyloučení užití díla pro osobní potřebu v souvislosti s podnikáním fyzické osoby srov. též Telec I./ Tůma, P. (ref. 148), s. 345.

organizační struktury podniku.¹⁵⁶ Je přitom zřejmé, že výběr vhodných zaměstnanců patří k vnitřním potřebám každého podniku v obecném slova smyslu, i to, že bude-li zaměstnavatel administraci a vyhodnocení testu zajišťovat vlastními prostředky, resp. zaměstnanci, bude k užití díla docházet primárně v rámci vnitřní struktury tohoto zaměstnavatele.¹⁵⁷ Nabízí se však otázka, zda lze v situaci, kdy jsou z některých částí této metody (zejména testovacího sešitu nebo jiného souboru otázek a odpovědních formulářů) pořizovány další rozmnoženiny, které jsou předloženy uchazečům o zaměstnání v daném podniku, užití díla – testové metody, stále ještě považovat za neveřejné. Tuto otázku je třeba zodpovědět s vědomím souvislostí mezi ustanoveními § 30a Autorského zákona a § 30 Autorského zákona. Lze-li uvažovat, že pojem osobní potřeby fyzické osoby nepodnikající analogicky odpovídá pojmu vnitřní potřeby fyzické osoby podnikající nebo právnické osoby,¹⁵⁸ a lze-li tedy považovat za přípustné, aby fyzická osoba nepodnikající v rámci užití díla pro svou osobní potřebu vytvořila rozmnoženiny díla a tyto bezplatně poskytla individuálně určeným osobám ve svém bezprostředním okolí (např. rodinným příslušníkům, přátelům nebo hostům ve své domácnosti),¹⁵⁹ jistě by nebylo smysluplné vylučovat, aby právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba poskytla pro účely zodpovězení otázek, které povedou k rozhodnutí, zda zaměstnavatel uzavře s daným uchazečem pracovněprávní vztah, či nikoliv, rozmnoženiny k tomu určených částí testové metody individuálně určeným uchazečům o zaměstnání na dané pracovní pozici, kteří byli za tímto účelem pozváni do příslušného kola výběrového řízení. Navíc jsou tyto rozmnoženiny poskytnuty uchazečům pouze na relativně krátkou dobu, potřebnou k zodpovězení otázek, a poté jsou od nich vybrány zpět. Uchazeči tedy rozmnoženina jakékoliv části testovací metody nezůstává k dispozici. Dále je třeba zabývat se souvislostí mezi vlastní vnitřní potřebou právnické osoby a dosahováním hospodářského prospěchu. Tento aspekt zůstává v případě výjimky na základě ustanovení § 30a Autorského zákona poněkud sporný. Znění samotného ustanovení § 30a Autorského zákona sice (oproti ustanovení předchozímu) o podmínce, dle které smí být rozmnožování provedeno pouze nikoli za účelem dosažení přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu daného subjektu, mlčí, důvodová zpráva k těmto ustanovení ji však zmiňuje. Rovněž s ohledem na ustanovení čl. 5 odst. 2 písm. b) Směrnice 2001/29/ES¹⁶⁰ a na ustanovení § 30 Autorského

¹⁵⁶ Srov. Telec I./ Tůma, P. (ref. 148), s. 353-354.

¹⁵⁷ Srov. ibidem.

¹⁵⁸ Srov. Telec I./ Tůma, P. (ref. 148), s. 353.

¹⁵⁹ Srov. Telec I./ Tůma, P. (ref. 148), s. 374-348 a rovněž usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.03.2009 ve věci 5 Tdo 234/2009.

¹⁶⁰ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2001/29/ES ze dne 22. května 2001 o harmonizaci určitých aspektů autorského práva a práv s ním souvisejících v informační společnosti (také jen „Směrnice 2001/29/ES“). Na tomto místě je třeba upozornit, že uvedená podmínka není ve Směrnici 2001/29/ES výslovně stanovena, výkladem k ní však lze dospět.

zákonu se její aplikace jeví jako logická,¹⁶¹ na druhé straně je však třeba brát v úvahu že téměř veškeré činnosti, vykonávané v rámci organizační struktury podnikatelského subjektu (fyzické osoby podnikající nebo právnické osoby), vedou alespoň nepřímo k dosahování hospodářského prospěchu. Výběr nových zaměstnanců není v tomto ohledu žádnou výjimkou. Pokud bychom tedy podmínku rozmnožování pouze nikoli za účelem dosažení přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu vykládali extenzivně, pozbylo by dané ustanovení de facto smyslu, neboť by jej prakticky nebylo možno aplikovat.¹⁶²

Zadruhé je třeba zabývat se otázkou, zda a případně jaký vliv na právní posouzení dané situace bude mít okolnost, zda zdrojová rozmnoženina, ze které si fyzická osoba podnikající „svou“ rozmnoženinu zhotovila, byla či nebyla sama zhotovena a/nebo této osobě zpřístupněna v souladu s právem. Poměrně dlouhou dobu zůstávala tato otázka stranou zájmu české právní úpravy¹⁶³ a mělo se za to, že z okolnosti, že rozmnoženina pro osobní potřebu (obdobně můžeme uvažovat o rozmnoženině pro vlastní vnitřní potřebu, pokud byla vytvořena na papír nebo jiný podobný podklad – k tomu podrobněji viz výše) byla pořízena z nelegálně pořízené zdrojové rozmnoženiny, nemůže sama o sobě zakládat protiprávnost zhotovení takové cílové rozmnoženiny. Tento právní názor byl však v nedávné době do značné míry revidován judikaturou SDEU, která potvrdila právní názor, podle kterého lze rozmnoženiny autorských děl pro osobní potřebu oprávněně pořizovat pouze z legálních zdrojů, a stanovila obecná kritéria, podle kterých je třeba posuzovat, zda je namíste zhotovení rozmnoženin autorských děl pro osobní potřebu z nelegálního zdroje ponechat bez právního postihu. Za klíčovou v tomto ohledu SDEU považuje zejména vědomost zhotovitele rozmnoženiny pro osobní potřebu o nelegálnosti zdroje. Je-li si tedy zhotovitel rozmnoženiny pro osobní potřebu vědom nelegálního původu zdrojové rozmnoženiny, nebo může-li jej alespoň rozumně předpokládat, nemůže se odvolávat

¹⁶¹ Srov. HOLCOVÁ, Irena, a kol. *Autorský zákon a předpisy související (včetně mezinárodních smluv a evropských předpisů): komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2019, komentář k ustanovení § 30a [online] [cit. 29.05.2020]. Dostupné z

<https://www.noveaspi.cz/products/lawText/13/45969/1/2?vtextu=autorsk%C3%BD%20z%C3%A1kon#lema0> .

¹⁶² Jakkoliv lze v teoretické rovině vést o protiprávnosti zhotovení papírové rozmnoženiny osobnostního dotazníku a jejím následném využívání zaměstnavatelem při výběru zaměstnanců spory, přičemž oba možné právní názory se jeví být obhajitelné, v praxi je třeba nabádat spíše k opatrnému přístupu, již jen proto, že lze obtížněji předvídat, jak by určitý konkrétní případ posoudil k tomu příslušný soud.

¹⁶³ Srov. ustanovení § 30 a § 30a Autorského zákona, které o legálnosti, resp. nelegálnosti zdroje, ze kterého může být takováto rozmnoženina pořízena, mlčí. Opačným příkladem může být ustanovení § 53 Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (německý autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů, uváděný též zkráceně jako „Urhebergesetz“ nebo „UrhG“), který jako jednu z podmínek oprávněného zhotovení rozmnoženiny pro osobní potřebu stanovuje, že tato rozmnoženina nesmí být zhotovena ze zdrojové rozmnoženiny, která byla zjevně zhotovena nebo zpřístupněna v rozporu s právem.

na výjimku stanovenou v ustanovení čl. 5 Směrnice 2001/29/ES, resp. národních právních předpisů, které Směrnicí 2001/29/ES implementují, a jeho počínání tedy bude protiprávní.¹⁶⁴

Bez ohledu na výše uvedené je při zhotovení rozmnoženiny osobnostního dotazníku a jejím následném využívání zaměstnavatelem vždy třeba brát v úvahu rovněž třístupňový test, v českém právu definovaný v ustanovení § 29 odst. 1 Autorského zákona. Pro účely této práce se přitom jeví jako vhodné věnovat pozornost zejména podmínce, že užití díla na základě výjimky nesmí být v rozporu s obvyklým způsobem užití díla.¹⁶⁵ Co je v případě psychodiagnostické metody, v našem případě osobnostního dotazníku, obvyklým způsobem užití díla, bude s ohledem na jeho povahu třeba posuzovat individuálně v závislosti na konkrétní testové metodě a jejím vztahu k pracovní pozici, která má být obsazena. Do výsledku dále promluví i to, zda je test v daném případě administrován a vyhodnocován psychologem, nebo jinou osobou. Obecně lze mít za to, že užití osobnostního dotazníku je obvyklým užitím autorského díla, pokud se uskutečňuje *lege artis*, tzn. v souladu s pro něj relevantními poznatky a zásadami psychologické vědy.

4.4.1.2. Zaměstnavatel si opatří existující rozmnoženinu testovací metody, s kterou pak používá při výběru svých zaměstnanců

Tento případ bývá problematický pouze za předpokladu, že zaměstnavatel, resp. jeho zaměstnanec, pověřený prováděním testování, postrádá potřebnou odbornou kvalifikaci, a to navíc zpravidla nikoliv z autorskoprávního hlediska. V takových případech se jedná z hlediska psychologické vědy a etiky psychodiagnostické práce o nežádoucí jev (viz níže v kapitole věnované etice psychodiagnostické práce), samotné pořízení existující rozmnoženiny testovací metody od jiného subjektu (bez toho, že by vznikala nová rozmnoženina) však obecně z autorskoprávního hlediska nelze považovat za protiprávní, a to ani tehdy, pokud byla daná

¹⁶⁴ Rozsudek SDEU ze dne 26.04.2017 ve věci C-527/15 Stichting Brein proti Jacku Frederiku Wullemsovi, zejm. body 37 a 41. Na tomto místě je dlužno poznamenat, že v daném případě se SDEU zabýval pouze zhotovováním rozmnoženin pro osobní potřebu fyzické osoby (užitím díla, kterému by v českém právním prostředí odpovídal zákonný základ ad ustanovení § 30 Autorského zákona). Z logiky věci však zřejmě vyplývá, že byla-li dovozena protiprávnost vědomého vytváření rozmnoženin z nelegálních zdrojů pro osobní nevýdělečné užití fyzickou osobou nepodnikající, tím spíše lze dovozovat protiprávnost takového počínání, pokud má jít o užití pro vnitřní potřebu podnikatelského subjektu, která má za cíl podporovat (byť nepřímou nebo v nepodstatné míře) jeho výdělečné aktivity (a to i pokud by šlo pouze o rozmnožování autorského díla na papír nebo jiný podobný podklad).

¹⁶⁵ V praxi je pochopitelně třeba zohlednit i ostatní kroky třístupňového testu. Otázka zákonného základu užití byla popsána výše v úvodní části podkapitoly, věnované autorskému právu. Otázka, zda jsou či mohou být určitým způsobem užití díla nepřiměřeně dotčeny zájmy autora, bude pro účely této práce ponechána stranou, a to i přesto, že v praxi může pro posouzení, zda byla daná rozmnoženina zhotovena v souladu s autorským právem, či nikoliv, klíčovou. V pracovněprávním kontextu se totiž nejvíce jako smysluplné, podávat na ni obecnou odpověď. Stručně je možno nastínit toliko, že její zodpovězení bude vždy záviset na zcela konkrétních okolnostech případu, které však nebudou spadat do pracovněprávního kontextu. Půjde například o počet testovaných osob, stáří a obecnou dostupnost testové metody apod. K podmínce stanovující, že dané užití díla musí být povoleno právním předpisem, viz výše.

rozmnoženina pořízena tzv. z druhé ruky, neboť se ve vztahu k takové rozmnoženině uplatní institut vyčerpání práva na rozšiřování. V jednotlivých případech je však třeba věnovat pozornost tomu, jakým konkrétním způsobem zaměstnavatel s takto získanou metodou dále nakládá. Zatímco používání originálních materiálů, které byly součástí metody při jejím pořízení, autorskoprávní cestou postihnout nelze, vytváření nových kopií některých částí metody a jejich následné využívání při testování uchazečů, již za určitých okolností nemusí být institutem vyčerpání pokryto a může tedy být posuzováno jako neoprávněné užití autorského díla.

4.4.2. Ochrana obchodního tajemství

Telec¹⁶⁶ v souvislosti s ochranou testových metod nabízí též možnost posouzení, zda by určitá testová metoda mohla splňovat pojmové znaky obchodního tajemství a požívat tedy odpovídající ochrany dle příslušných ustanovení Občanského zákoníku.¹⁶⁷ S ohledem na legální definici obchodního tajemství, zejména s ohledem na to, že předmětem obchodního tajemství mohou být toliko skutečnosti, které nejsou v relevantních obchodních kruzích běžně dostupné, lze však o ochraně testových metod jakožto obchodního tajemství uvažovat pouze u metod nepublikovaných, tedy takových, které jsou vytvořeny přímo zaměstnavatelem samotným nebo třetím subjektem na objednávku zaměstnavatele. U publikovaných metod tohoto způsobu ochrany z povahy věci užít nelze.

4.5. Možnosti a omezení právní ochrany prostředky práva duševního vlastnictví

Lze uzavřít, že oblast práva ochrany duševního vlastnictví nabízí poměrně omezené prostředky k ochraně před zneužíváním osobnostních dotazníků. Dodržování autorskoprávních omezení při jejich využívání přitom chrání především zájmy autorů a vydavatelů diagnostických metod, mnohem méně již zájmy zaměstnanců, resp. uchazečů o zaměstnání. Ani při aplikaci prostředků, které nabízí právo duševního vlastnictví, totiž neodpadá jeden z klíčových problémů zneužívání psychodiagnostických metod, kterým je možnost zpřístupnění těchto metod osobám bez potřebné kvalifikace. Přestože lze vysledovat snahu vydavatelů diagnostických metod, aby rozmnoženiny těchto metod byly prodávány pouze osobám kvalifikovaným k jejich užívání, s ohledem na institut vyčerpání práva na rozšiřování díla¹⁶⁸ nelze autorskoprávní cestou postihnout případný prodej legálně nabytých rozmnoženin testovacích metod tzv. z druhé ruky, nebo jejich darování jakékoliv osobě. Obdobně pak nelze autorskoprávní cestou postihovat využívání dotazníkových

¹⁶⁶ Srov. Telec I./ Tůma, P. (ref. 148), s. 32.

¹⁶⁷ Konkrétně půjde o ustanovení § 504 a § 2985, případně též § 2976 Občanského zákoníku.

¹⁶⁸ Srov. ustanovení § 14 Autorského zákona.

metod, které si zaměstnavatel za účelem jejich využití při výběru zaměstnanců sám vytvoří nebo si jejich vytvoření objedná u jiného subjektu, a to bez ohledu na kvality takovýchto dotazníkových metod. V takových případech je třeba zvažovat uplatnění ochranných a kontrolních mechanismů, které nabízejí jiná odvětví práva, zejména právo na ochranu osobních údajů.

5. Právní předpisy vztahující se k činnosti psychologa

V předchozím textu byla problematika lidské osobnosti, resp. jejich jednotlivých rysů, a její úlohy v rámci procesu výběru zaměstnanců, zkoumána z hlediska právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, resp. potenciálním zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání, především z hlediska povinnosti zaměstnavatele šetřit určitá práva zaměstnance. Tím však není výčet důležitých právních aspektů testování osobnosti ve výběrových řízeních ani zdaleka vyčerpán. Dopadá na něj totiž řada dalších právních norem.

Uvažujeme-li případ, kdy je testování osobnosti zajišťováno externě, je dále třeba věnovat určitou pozornost rovněž právním aspektům práce osoby, která testování bezprostředně provádí, tedy psychologa. Tento se totiž stává smluvním partnerem zaměstnavatele a zaměstnavatel by tedy měl věnovat dostatečnou pozornost jeho řádnému výběru.¹⁶⁹ Ve vlastním zájmu by se tedy zaměstnavatel měl orientovat alespoň v základním rámci právních předpisů, které na výkon povolání psychologa dopadají, minimálně proto, aby se při volbě poskytovatele osobnostní diagnostiky vyvaroval spolupráce se subjekty, které si samy počínají v rozporu s právními předpisy, nebo které využívají nedokonalostí právních předpisů k prodeji služeb, jejichž kvalitu nelze mít za prokázanou. Nevyplatí se přitom spoléhat pouze na označení „psycholog“, neboť toto není právními předpisy nijak specificky chráněno.¹⁷⁰

V České republice dosud neexistuje ucelený právní předpis, který by upravoval podmínky výkonu povolání psychologa obdobným způsobem, jako je tomu u jiných vysoce odborných profesí (lékařů, advokátů, daňových poradců, architektů apod.); chybí rovněž i profesní komora jako orgán profesní samosprávy s povinným členstvím.¹⁷¹ V první polovině 90. let sice vznikl návrh zákona o psychologické činnosti a Psychologické komoře České republiky,¹⁷² ten byl však z důvodu průtahů při projednávání a nejasné situace okolo profesních komor později stažen.¹⁷³ Přestože byla připravována jeho aktualizovaná verze, ani tato se nedočkala přijetí a zákon o

¹⁶⁹ Srov. zejm. výše k odpovědnosti za zpracování osobních údajů zpracovatelem.

¹⁷⁰ Srov. Borovanská, M./ Walter, M. (ref. 51), s. 5.

¹⁷¹ Podmínky činnosti a podrobnější požadavky na odbornou způsobilost jsou upraveny pouze dílčím způsobem tak, že některé psychologické specializace podléhají zvláštní úpravě stanovené zákonem nebo podzákoným právním předpisem. V oblasti zjišťování psychické a osobnostní způsobilosti k výkonu určitých povolání jde zejména o psychology akreditované ke zjišťování psychické způsobilosti řidičů, pracovníků bezpečnostních sborů či pracovníků zařízení, sloužících k výkonu ústavní či ochranné výchovy. Mimo těchto případů se však právní úpravy nedostává.

¹⁷² Srov. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 16, 1993* [online] [cit. 17.03.2020]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t0016_01.htm .

¹⁷³ Srov. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Stenoprotokol z 19. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané dne 2.06.1994* [online] [cit. 17.03.2020]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/stenprot/019schuz/s019026.htm#r7> .

psychologické činnosti se doposud nestal součástí českého právního řádu. To však neznamená, že práce psychologa, resp. ve zkoumaném případě diagnostika osobnosti, se odehrává zcela mimo rámec právních předpisů. Naopak, existuje celá řada obecných právních norem, kterými se psycholog při provádění diagnostiky osobnosti musí řídit.

Především, práce psychologa v nejobecnějším smyslu, tedy psychologické poradenství a diagnostika, je-li předmětem podnikání, je z hlediska Živnostenského zákona¹⁷⁴ vázanou živností, pro kterou zákon stanoví specifické požadavky na odbornou způsobilost, konkrétně vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru psychologie a určitý počet let praxe v oboru (1 rok u absolventů jednooborového studia a 3 roky u absolventů víceoborového studia).¹⁷⁵ Tyto činnosti by tedy neměly vykonávat osoby, které předepsanou odbornou způsobilostí nedisponují. V praxi tedy nemusí být pro zaměstnavatele obtížné vybrat externího psychologa – fyzickou osobu podnikající – z řad držitelů živnostenského oprávnění k poskytování psychologického poradenství a diagnostiky. Poněkud obtížnější situace však nastává, pokud zaměstnavatel zajišťuje výběrové řízení nebo i jen jeho psychodiagnostickou část prostřednictvím právnické osoby – personálně poradenské společnosti. I kdyby tato jako celek oprávněním pro poskytování psychodiagnostiky disponovala, je s ohledem na pravděpodobně větší počet osob, zapojených do procesu výběrového řízení, pro zaměstnavatele obtížnější zajistit, aby diagnostika osobnosti (a ostatně i jakékoliv další psychodiagnostické činnosti) byla prováděna výlučně fyzickými osobami, které k tomu jsou odborně způsobilé. Nejedná se přitom o zcela hypotetickou úvahu – v minulosti byl popsán případ, kdy asistentka ředitele personální agentury bez psychologického vzdělání v rámci výkonu práce pro svého zaměstnavatele opatřila testové metody a sama následně testovala uchazeče o zaměstnání.¹⁷⁶ V současnosti by, především díky iniciativě nakladatelů, zajišťujících distribuci psychodiagnostických metod, bylo podobné počínání spojeno s podstatně většími obtížemi, stoprocentní ochranu metod před používáním nepovolanými osobami však lze stěží zajistit. Ostatně, na problematiku poskytování služeb, patřících do odbornosti psychologa, osobami bez psychologického vzdělání, jakož i na případné překračování kompetencí, náležitých psychologům, upozornili někteří zástupci odborné veřejnosti i v relativně nedávné době.¹⁷⁷ Zaměstnavatel by tedy měl tomuto aspektu outsourcovaného výběrového řízení věnovat patřičnou pozornost a zajímat se o odbornou

¹⁷⁴ Zákon č. 455/1999 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, (také jen „Živnostenský zákon“).

¹⁷⁵ Srov. Příloha č. 2 k Živnostenskému zákonu.

¹⁷⁶ Srov. Kyriánová (ref. 13), s. 158.

¹⁷⁷ Srov. Borovanská, M./Walter, M. (ref. 51), s. 18.

kvalifikaci všech fyzických osob, které budou do testování osobnosti uchazečů fakticky zapojené.

Pochopitelně i sám psycholog musí při výkonu svého povolání dbát obecných právních předpisů a šetřit práva testovaných osob v rovině ústavně- a občanskoprávní, zejména si musí počínat tak, aby nebyla poškozována lidská důstojnost testovaných osob, nedocházelo k nepřiměřeným zásahům do jejich soukromí a údaje získané při testování byly zpracovány zákonným způsobem v souladu s předpisy, upravujícími nakládání s osobními údaji. Není však vázán zákonnou mlčenlivostí v takovém rozsahu, jako například lékař nebo advokát. Z právního hlediska tedy mohou panovat určité nejasnosti ohledně toho, zda a případně za jakých podmínek a jakým způsobem může psycholog sdílet informace, které v průběhu testování získá, s ostatními osobami, podílejícími se na výběru zaměstnanců.¹⁷⁸ Ve vztahu k externímu psychologovi je třeba tyto otázky upravit smluvně, přičemž vodítkem k podobě příslušných smluvních ujednání bude primárně GDPR, které takovému sdílení informací nebrání (za dodržení obecných podmínek zákonného zpracování osobních údajů), zaměstnavatel však zároveň musí počítat s tím, že psycholog může, ba měl by, nad rámec právních předpisů vycházet rovněž z etických standardů, které sdílení jím získaných informací s dalšími osobami omezují. Rozsah údajů, předávaných psychologem zaměstnavateli, i další práci s informacemi, získanými psychologem v průběhu testování, by si měl zaměstnavatel s psychologem vyjasnit již ve fázi přípravy výběrového řízení.

Jiná situace nastává v případě, kdy je testování vedeno podnikovým psychologem, který je zaměstnancem zaměstnavatele a je vůči němu tedy ve vztahu podřízenosti. Na jedné straně je výběr psychologa – zaměstnance i následné řízení výkonu jeho práce zcela v kompetenci zaměstnavatele, což zaměstnavateli dává větší kontrolu nad volbou a následným počínáním konkrétní osoby, která bude testování provádět, na druhé straně však vyvstávají obtížně řešitelné otázky ohledně sdílení údajů, získaných při testování. Jak již bylo nastíněno výše, ani na tyto případy existující právní úprava podrobněji nepamatuje. Právně závaznou normu chování je tedy i v tomto případě třeba hledat v obecných pravidlech stanovených GDPR. Na tento problém ostatně v obecnější rovině poukazuje i průzkum provedený Uníí psychologických asociací, kdy někteří zástupci odborné veřejnosti upozorňují na nejasná pravidla, týkající se mlčenlivosti psychologů a jejího vztahu ke spolupráci psychologa s kolegy-nepsychology.¹⁷⁹ Tomuto problému je třeba věnovat pozornost i v kontextu výběru zaměstnanců, a to zejména právě u zaměstnavatelů, u kterých působí podnikový psycholog jako jeden ze zaměstnanců tohoto

¹⁷⁸ K této problematice obdobně srov. Borovanská, M./ Walter, M. (ref. 51), s. 23.

¹⁷⁹ Srov. ibidem,

zaměstnavatele. Protože i zde zůstává nejspolehlivějším vodítkem GDPR, je na odpovědnosti zaměstnavatele, aby nastavil vhodná pravidla, kterými se další práce s údaji, získanými psychologem v rámci testování, bude řídit.

Pozornost je třeba věnovat rovněž případné kolizi s jinými právy a požadavky třetích stran. Z hlediska této práce je zajímavé například zjištění k posuzování osobnostní způsobilosti příslušníků bezpečnostních sborů ohledně přezkoumatelnosti závěrů z psychologického vyšetření.¹⁸⁰ Princip v něm obsažený je totiž zobecnitelný a aplikovatelný i v rámci rozsahu této práce – i v případech, kdy zaměstnavatel hodnotí osobnostní předpoklady uchazečů o konkrétní pracovní pozici ze svého vlastního popudu (tedy nikoliv proto, že by mu to ukládal právní předpis), by měly být závěry takového hodnocení přezkoumatelné, již jen z důvodu možných pozdějších sporů s neúspěšnými uchazeči. To však na druhé straně předpokládá jejich značnou podrobnost, která mnohdy bude přesahovat rámec toho, co je pro rozhodnutí zaměstnavatele o výběru nového zaměstnance naprosto nezbytné.¹⁸¹ Psycholog musí tedy při zpracování závěrů vážit na jedné straně zásadu minimalizace údajů,¹⁸² na druhé straně potřebu zaměstnavatele, co nejpodrobněji dokumentovat průběh výběrového řízení a kritéria, která vedla k výběru konkrétního uchazeče, aby v případě sporů s neúspěšnými uchazeči mohl své rozhodnutí účinně obhájit. Přestože odpovědi respondentů z řad odborné veřejnosti v tomto ohledu vyznívají spíše kriticky, není vhodné vnímat situaci černobíle. Je totiž třeba brát v úvahu rovněž aspekt obráceného důkazního břemene, který hovoří spíše pro podrobnější zpracování závěrů. Obvyklým argumentem neúspěšných uchazečů totiž bývá tvrzená diskriminace ze strany zaměstnavatele, v kterémžto případě se obrácené důkazní břemeno uplatní na základě ustanovení § 133a Občanského soudního řádu¹⁸³ vždy, a bude tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že se diskriminačního jednání nedopustil. Je tedy především v jeho zájmu, aby si pro takovéto dokazování zajistil a po přiměřenou dobu uchoval vhodné prostředky. Je však nanejvýš důležité zajistit, aby nedošlo k vybočení z limitů, stanovených pozitivním právem, a to v žádném ohledu, jinak hrozí nebezpečí, že soud takový důkaz odmítne jako nezákonně získaný.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Srov. ibidem, s. 36.

¹⁸¹ Analogicky ibidem.

¹⁸² Viz výše v sekci věnované ochraně a zákonnému zpracování osobních údajů.

¹⁸³ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Občanský soudní řád“).

¹⁸⁴ Viz též výše v sekci věnované autorskoprávním aspektům.

Celkově se obecná právní úprava činnosti psychologa v České republice jeví jako neucelená a místy nejasná, což kritizuje i odborná veřejnost. Přes všechny dosud patrné iniciativy se však dosud nedaří vytvořit ucelenou právní úpravu.¹⁸⁵

Ostatně ani nahlédnutí do zahraničí nemusí nabízet uspokojivé odpovědi na všechny vyvstávající otázky, neboť ani v zahraničí není existence ucelené právní úpravy činnosti psychologů a jejich profesní samosprávy samozřejmostí. Na Slovensku byl zákon, upravující činnost psychologů, přijat již v roce 1994 jako zákon č. 199/1994 Z.z., o psychologické činnosti a Slovenskej komore psychologov, v roce 2004 však došlo ke zrušení profesní komory (obecná ustanovení o činnosti psychologů však byla ponechána v platnosti). V roce 2008 byla profesní komora psychologů obnovena,¹⁸⁶ úsilí o komplexnější právní úpravu psychologické činnosti však zůstává bezvýsledné. Rakouská úprava¹⁸⁷ sice v obecné rovině chrání profesní označení „psycholog“/ „psycholožka“ tím, že stanovuje základní podmínky jeho užívání, úprava psychologické činnosti jako takové je však omezena toliko na oblast klinické psychologie a působení psychologů ve zdravotnictví. Bez zajímavosti nezůstává ani situace v Německu, kde je k dispozici pouze právní úprava činnosti psychoterapeutů¹⁸⁸ a rovněž se ozývá volání po obecné úpravě psychologické činnosti.¹⁸⁹

¹⁸⁵ Srov. Borovanská, M./ Walter, M. (ref. 51), s. 62.

¹⁸⁶ Srov. zákon č. 578/2004 Z.z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁷ Bundesgesetz über die Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie (rakouský zákon o psychologické činnosti, ve znění pozdějších předpisů, také jen „Psychologengesetz 2013“).

¹⁸⁸ Gesetz über die Berufe des Psychologischen Psychotherapeuten und des Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (německý zákon o psychologických poskytovatelích psychoterapie a psychoterapeutech pro děti a dorost, ve znění pozdějších předpisů, také jen „Psychotherapeutengesetz“ nebo „PsychThG“).

¹⁸⁹ LANG, Fredi. Regelungen für Psychologie und Psychotherapie: Plädoyer für ein zusätzliches Gesetz für Psychologinnen und Psychologen. *Report Psychologie*. 2019, 5, s. 30 a násl.

6. Etické otázky a potřeba kontroly ze strany profesní samosprávy v oblasti psychologie

Normy pozitivního práva pochopitelně nejsou jediným prostředkem, napomáhajícím stanovit mantinely pro využívání metod diagnostiky osobnosti. Navíc, jak bylo popsáno výše, jsou prostředkem do určité míry kusým a v některých ohledech těžko srozumitelným, který v některých případech otevírá cestu k nejasnostem nebo k eticky sporným postupům.

Výše zmiňované zapojení externího psychologa – fyzické osoby podnikající – který je držitelem živnostenského oprávnění k poskytování psychologického poradenství a diagnostiky (obdobně též srovnatelné požadavky na kvalifikaci zaměstnance, který má pracovat pro zaměstnavatele jako podnikový psycholog), například představuje pouze naprosté minimum opatření, která by měla vést ke zdárnému a zákonnému průběhu testování a získání relevantních informací. V mimoprávní oblasti lze vysledovat celou řadu dalších vodítek, která mohou být zaměstnavateli nápomocna při výběru psychologa, který má být zapojen do procesu výběru zaměstnanců.

Přes neexistenci jednotné právní úpravy psychologické činnosti a profesní komory psychologů se uplatňují systémy dobrovolného sdružování psychologů v asociacích, které rovněž pečují o rozvoj a udržení dobré praxe při výkonu psychologické činnosti a prosazování etických norem. Příkladem dobrovolných sdružení psychologů, jejichž působení v České republice lze považovat za relevantní z hlediska hodnocení osobnostních předpokladů uchazečů o zaměstnání, jsou Česká asociace psychologů práce a organizace,¹⁹⁰ Českomoravská psychologická společnost,¹⁹¹ a Unie psychologických asociací.¹⁹² Tato dobrovolná sdružení vydávají etické kodexy a doporučení, kterými jsou jejich členové povinni se řídit, a rovněž zřizují etické komise, které se vedle úsilí o rozvoj etiky profese zabývají rovněž stížnostmi na postup jejich členů. Členství v těchto asociacích je dobrovolné a ani případné vyloučení nemá vliv na oprávnění psychologa dále vykonávat praxi, stejně tak veškerá doporučení a etické normy samy obecně postrádají právní vymahatelnost (představují tedy jakési soft-law). Na druhé straně lze však při jejich podrobném prostudování dospět k závěru, že představují vlastně konkretizovaný návod k aplikaci obecných právních norem na činnosti prováděné v rámci každodenní psychologické praxe. Členství psychologa v relevantním sdružení, a tedy i přihlášení se k jeho etickým kodexům a

¹⁹⁰ Srov. webové stránky České asociace psychologů práce a organizace <http://psychologieprace.cz/> .

¹⁹¹ Srov. webové stránky Českomoravské psychologické společnosti <https://cmpsy.cz/?page=onas> .

¹⁹² Srov. webové stránky Unie psychologických asociací <http://upacr.cz/> .

doporučením, tedy může být jedním z ukazatelů jeho profesních kvalit a dává alespoň do určité míry záruku, že daný psycholog bude při testování postupovat v souladu s právními předpisy.

V České republice lze za významný považovat Etický kodex psychologické profese,¹⁹³ vydaný Českomoravskou psychologickou společností, ke kterému se hlásí jak Unie psychologických asociací, tak Asociace psychologů práce. Tento dokument pochopitelně přesahuje psychodiagnostickou činnost; jeho cílem je poskytnout ucelené vodítko k řešení etických otázek napříč celou profesní činností psychologa. Pozornost je věnována aspektům psychologovy profesionality, způsobilosti, vztahu psychologa a klienta a průběhu jejich spolupráce. Etický kodex psychologické profese stanovuje rovněž sankce za jeho porušení, tyto však nemají vliv na oprávnění psychologa dále vykonávat praxi, ale pouze na jeho členství v psychologické asociaci. Z hlediska posuzování osobnostních charakteristik a předpokladů uchazečů o zaměstnání jsou významné zejména požadavky na odbornou způsobilost a na to, aby z ní psycholog ve své činnosti nevybočoval,¹⁹⁴ dále povinnost chránit psychologické metody před zneužitím či znehodnocením a předcházet rizikům, která vyplývají z jejich nesprávného používání¹⁹⁵ a odpovědnost za používání odpovídajících metod.¹⁹⁶

V celoevropském měřítku pak stojí za zmínku zejména dokumenty Evropské federace psychologických asociací, ze kterých výše popsaný Etický kodex psychologické profese vychází. Konkrétně se jedná o Metakodex etiky¹⁹⁷ a Modelový etický kodex.¹⁹⁸ Metakodex etiky je rámcovým dokumentem zakotvujícím základní obecné principy, z nichž by měly jednotlivé členské psychologické asociace vycházet při vytváření vlastních etických kodexů. Modelový etický kodex je pak již konkrétnějším vzorem etického kodexu, který má sloužit ke sblížení etických kodexů jednotlivých členských psychologických asociací, a to zejména v oblasti podpory, poskytované psychologům v eticky sporných situacích, ochrany klientů před nesprávnými nebo škodlivými postupy, podpory spolupráce mezi psychology navzájem a mezi psychology a odborníky z jiných profesních oblastí, nebo budování a udržování důvěry veřejnosti v psychologickou vědu a profesi. Zároveň má tvořit bázi, která členským psychologickým asociacím poslouží při formulaci podrobnějších doporučení a postupů v rámci

¹⁹³ Českomoravská psychologická společnost – Etická komise. *Etický kodex psychologické profese*. Verze 2017 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <https://cmpsy.cz/files/EK/Eticky-kodex-psychologicke-profese-12-2017.pdf>.

¹⁹⁴ Srov. ibidem, bod II.2.

¹⁹⁵ Srov. ibidem, bod III.2.h.

¹⁹⁶ Srov. ibidem, bod IV.2.a.

¹⁹⁷ European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). *Meta-Code of Ethics*. 2nd ed. Granada: EFPA, 2005 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://ethics.efpa.eu/download/54fb9f885725e219c3aa3a7db1eb69a8>.

¹⁹⁸ EFPA Board of Ethics. *Model Code of Ethics*. 2015 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://ethics.efpa.eu/download/3109623b1c373ca74399caf86085c2ec>.

jednotlivých psychologických specializací, jakož i při vytváření struktur a postupů pro vyřizování stížností.¹⁹⁹

Samotné oblasti psychodiagnostiky je pak věnováno několik samostatných dokumentů, z nichž je na tomto místě třeba zmínit zejména Evropský standard pro užívání testových metod v oblasti práce a organizace,²⁰⁰ vydaný ve spolupráci s Evropskou asociací psychologie práce a organizace, Soubor požadavků na výkon, kontextových definic a specifikací znalostí a dovedností pro tři úrovně kvalifikace v psychologickém testování dle Evropské federace psychologických asociací,²⁰¹ a dále rovněž Směrnici Mezinárodní komise pro testování k používání testových metod, kterou Evropská federace psychologických asociací přijala.²⁰²

Evropský standard pro užívání testových metod v oblasti práce a organizace komplexně definuje zásady správné praxe při používání testových psychodiagnostických metod v pracovním prostředí. Vyčerpávajícím způsobem pokrývá oblasti profesionálního a etického postupu psychologa, kompetencí k provádění testování, ochrany testových metod před zneužitím a znehodnocením, důvěrnosti výsledků testů, posouzení přínosu testování v dané situaci, volby vhodné testové metody s ohledem na její validitu, reliabilitu a vhodnost použití dané metody v dané situaci, spravedlivého přístupu k testování, správného vyhodnocení testů a interpretace výsledků, sdělování výsledků testování dalším osobám, pro které jsou tyto výsledky relevantní, revize vhodnosti, validity a reliability testu a jeho použití v čase, připravenosti psychologa na testování, řádné administrace testu a přesného vyhodnocení testu. Ke každé oblasti jsou pak podrobně rozpracovány kroky, které by psycholog měl pro naplnění dané zásady učinit, jejich kontext v oblasti práce a organizace, základní dovednosti, které je třeba uplatnit a rozsah informací, které by si měl psycholog od zaměstnavatele vyžádat.

Obdobně Směrnice Mezinárodní komise pro testování k používání testových metod shrnuje výše uvedené zásady, navíc však obsahuje přehledný návod k vytvoření vnitřních předpisů pro používání testových metod v organizacích a rovněž k obsahu tzv. nepsané smlouvy mezi subjekty zúčastněnými na testovacím procesu, a dále přehled hlavních bodů, které je třeba brát

¹⁹⁹ Srov. EFPA (ref. 197), preambule.

²⁰⁰ European Federation of Psychologists' Associations a European Association of Work and Organizational Psychologists. *European Test User Standards for test use in Work and Organizational settings*. 2005 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://www.eawop.org/uploads/datas/10/original/European-test-user-standards-v1-92.pdf?1297020028>.

²⁰¹ European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). *Performance Requirements, Context definitions and Knowledge & Skill specifications for the three EFPA levels of qualifications in psychological assessment*. 2013 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://www.efpa.eu/download/1b272a998e297c248413fbb761134697>.

²⁰² International Test Commission. *International Guidelines for Test Use*, *International Journal of Testing*, 2001, 1(2), s. 93-114.

v úvahu při testování osob se zdravotním postižením. Tyto návody jsou obecně použitelné, vždy je však třeba je číst a interpretovat v kontextu platných právních předpisů.²⁰³

Výše popsané dokumenty jsou určeny primárně psychologům, kteří by se zásadami v nich uvedenými měli řídit. Zaměstnavateli však může být nápomocná zejména informace o tom, že se daný psycholog k implementaci některého z těchto dokumentů hlásí.

Soubor požadavků na výkon, kontextových definic a specifikací znalostí a dovedností pro tři úrovně kvalifikace v psychologickém testování dle Evropské federace psychologických asociací pak může zaměstnavateli posloužit jako přehledné a dostatečně podrobné vodítko k tomu, jakou kvalifikaci by měl u psychologa, který pro něj bude testování provádět, poptávat.

Bez zajímavosti nezůstávají ani zámořské zdroje. Standardy pro psychologické a pedagogické testování,²⁰⁴ vydané ve spolupráci Americké psychologické asociace, Americké asociace pro výzkum ve vzdělávání a Národní rady pro hodnocení ve vzdělávání, jsou od roku 2001 dostupné v České republice v českém překladu a rovněž nabízejí ucelený soubor zásad práce s testovým psychodiagnostickými metodami. Tyto standardy prezentují obdobné zásady, jako výše popsané evropské zdroje, vedle toho se však podrobněji věnují druhé, často opomíjené, ale neméně důležité straně etiky testování, kterou je součinnost testovaných osob. Standardy výslovně věnují pozornost nejen právům, ale rovněž povinnostem testovaných osob. Testované osoby jsou zejména povinny počínat si tak, aby nenarušily validitu testu. To znamená dbát pokynů administrátora testu, testu se účastnit osobně (není tedy přípustné zastoupení jinou osobou), zdržet se používání nepovolených pomůcek a odpovídat pravdivě. Dále by neměly ohrozit bezpečnost testové metody, např. tím, že budou sdělovat podrobnosti o testu a jeho položkách dalším osobám.²⁰⁵

Ne všechny formy nečestného jednání, které standardy popisují, je možno právně postihnout. Například sdělení podrobností o položkách testu jiné osobě nebo jejich zjištění od jiné osoby stěžejí může být (alespoň v českém právním prostředí) samo o sobě považováno za protiprávní jednání. Přesto je v této rovině možno vysledovat vedle etických aspektů i určité aspekty právní. Zaprvé, bez náležité součinnosti testované osoby není možné zajistit, aby získané údaje byly

²⁰³ Na tomto místě je třeba upozornit zejména, že popsané dokumenty vznikly před vstupem GDPR v účinnost. Vzhledem k jejich obecné povaze se to však nejeví být na překážku jejich použitelnosti v současné době.

²⁰⁴ American Educational Research Association, American Psychological Association a National Council on Measurement in Education. *Standardy pro pedagogické a psychologické testování*; 1. české vyd. Praha: Testcentrum, 2001.

²⁰⁵ Srov. ibidem, Standard 11.8, s. 188.

správné a přesné, a tedy ani dodržení požadavků stanovených GDPR. Zadruhé, i v pracovněprávní oblasti v zásadě platí obecná úprava uzavírání smluv. Uchazeč o zaměstnání by tedy měl v rámci jednání o uzavření pracovní smlouvy poskytnout potenciálnímu zaměstnavateli pravdivé informace (s výjimkou informací, které zaměstnavatel vyžadovat nesmí) potřebné k tomu, aby zaměstnavatel mohl učinit svobodné, vážné a informované rozhodnutí, zda pracovní smlouvu s daným uchazečem uzavře. Vědomé poskytnutí nepravdivých informací uchazečem v průběhu testování lze tedy považovat za protiprávní. Pokud by z takového jednání uchazeče/zaměstnance vznikla zaměstnavateli škoda, může zaměstnavatel uplatnit vůči uchazeči/zaměstnanci nárok na její náhradu na základě ustanovení § 1728 odst. 2 Občanského zákoníku. Na straně zaměstnavatele pochopitelně není možné nečestnému jednání uchazečů zcela předcházet, přesto však lze jeho výskyt alespoň omezit pomocí vhodných opatření. Zásadní je v tomto ohledu vedle poučení uchazečů již výše zmíněná ochrana testových metod před jejich zpřístupněním nepovoláním osobám tak, aby se uchazeč nemohl na testování připravit a své odpovědi účinně přizpůsobit nárokům pracovní pozice, o niž se uchází, a dále rovněž samotná organizace průběhu testování. Při té je třeba pamatovat na vhodná opatření, zamezující, aby za uchazeče dotazník vyplnil někdo jiný nebo aby měl uchazeč možnost se o odpovědi poradit s jinou osobou. Proto se nejeví jako příliš vhodná možnost vyplnění osobnostního dotazníku uchazečem on-line z domova. Je-li to technicky, organizačně a logisticky možné, lze proto doporučit, aby byli uchazeči k vyplnění osobnostního dotazníku (a to i v elektronické podobě), pozváni na pracoviště zaměstnavatele nebo psychologa, který testování provádí.

Závěr

Poznatky psychologie práce ukazují, že osobnost člověka má určitý vliv na jeho pracovní výkon i vztahy s kolegy na pracovišti, a to v poměrně širokém smyslu. Vedle notoricky známých příkladů profesí vyžadujících specifické osobnostní předpoklady jsou k dispozici rovněž studie ukazující na souvislost osobnostních charakteristik zaměstnanců a výskytu nežádoucích jevů na pracovišti, zejména pracovních úrazů, šikany mezi zaměstnanci nebo kontraproduktivního chování. Osobnost uchazeče je tedy nepochybně jedním z faktorů, jejichž zohlednění při výběru zaměstnanců lze v obecné rovině považovat za rozumné. Osobnost uchazeče o zaměstnání lze přitom poznávat různými způsoby, přičemž dotazníkové metody, jimž je věnována tato práce, představují jen jednu z metod testování a hodnocení osobnosti uchazečů, nacházející v praxi širší uplatnění. Je však třeba si položit otázku, zda, a případně do jaké míry je jejich využívání legitimní a obhajitelné ve světle dostupné právní úpravy.

Vrátíme-li se k testu proporcionality, citovanému v úvodu práce, lze na základě výše uvedeného již v obecné rovině uzavřít, že kritérium vhodnosti testování osobnosti uchazečů o zaměstnání jakožto jednoho z prostředků výběru vhodných zaměstnanců bude zpravidla splněno. Je však vždy třeba činit tak způsobem a v rozsahu přiměřeném skutečným potřebám zaměstnavatele a nárokům dané pracovní pozice tak, aby bylo šetřeno zejména právo uchazeče na ochranu soukromí a na rovné zacházení. S ohledem na tyto požadavky již však jen stěží bude možné podobně obecně posoudit též kritéria potřebnosti a přiměřenosti. Tyto je naopak třeba vždy posoudit individuálně s ohledem na nároky konkrétní pracovní pozice a potřeby konkrétního zaměstnavatele.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne k využití osobnostního dotazníku přikročit, musí přitom vždy postupovat v souladu se všemi platnými právními předpisy, které na tuto oblast dopadají. To může v praxi činit potíže, neboť aplikace obecné právní úpravy, která je současné době k dispozici, vyžaduje určité hlubší znalosti nejen těchto právních předpisů, ale rovněž testovacích metod a správné praxe práce s nimi. V obecné rovině lze uzavřít, že je třeba volit takové metody, které vedou k poznání osobnostních charakteristik relevantních pro výkon práce na dané pozici, resp. pro dané pracovní prostředí.

Kritériím potřebnosti a přiměřenosti je pak rovněž třeba přizpůsobit volbu konkrétní dotazníkové metody, která by vždy měla reflektovat nároky dané pracovní pozice. Již ve fázi plánování výběrového řízení je tedy třeba zhodnotit, jaké vlastnosti, kompetence a osobnostní

charakteristiky by měl budoucí zaměstnanec mít, a podle nich volit vhodné metody k posuzování uchazečů. Obecně lze uzavřít, že široké uplatnění najdou metody, konkrétněji zaměřené na projevy lidské osobnosti v pracovním prostředí, například BIP nebo Hoganovy dotazníky, a dále také metody, založené na tzv. pětifaktorovém modelu, který umožňuje poznání těch osobnostních rysů, které budou mít významný vliv na chování člověka v pracovním prostředí. Oproti tomu není možné připustit, aby byly při výběru zaměstnanců používány dotazníkové metody určené primárně pro klinickou praxi a jakýmkoliv způsobem odhalující zaměstnavateli informace o zdravotním stavu uchazeče. Je-li zapotřebí posoudit osobnost uchazeče o zaměstnání z klinického hlediska, zejména proto, aby byly vyloučeny patologické rysy, je lépe takové testování zasadit do fáze posuzování způsobilosti k výkonu dané práce a přenechat jej klinickému psychologovi, který je poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Vždy (tedy nejen u metod, určených pro klinickou praxi) je také třeba zajistit, aby administraci a vyhodnocení testu prováděla osoba, která k tomu disponuje potřebnou kvalifikací, a rovněž aby samotná použitá metoda byla validní ve vztahu k testovaným charakteristikám a rovněž aby byla reliabilní. V opačném případě by zaměstnavatel z testování nemusel získat relevantní údaje a bylo by tedy ohroženo nejen splnění kritérií potřebnosti a vhodnosti, ale rovněž splnění obecných požadavků na zákonné zpracování osobních údajů uchazečů/zaměstnanců zaměstnavatelem. Zároveň je nutno zdůraznit, že osobnostní testy mají jako nástroj výběru zaměstnanců určité limity a že výsledky osobnostního testu by neměly být jediným kritériem pro přijetí či nepřijetí daného uchazeče.

Závěrem je třeba vrátit se k úvodnímu mottu a toto alespoň částečně korigovat. Jakkoliv je pravdou, že ucelená úprava profesní činnosti psychologů ani úprava psychodiagnostické činnosti jako jedné z psychologických disciplín v České republice v současné době neexistuje, lze v platném právu vysledovat určité prostředky, jimiž se proti zneužívání psychodiagnostické činnosti (tedy i osobnostních dotazníků) bránit lze. Jedná se zejména o normy práva na ochranu a zákonné zpracování osobních údajů, případně ve spojení s normami živnostenského práva. V případě podezření na zneužívání či nesprávné nebo neoprávněné provádění psychodiagnostické činnosti je možné obrátit se na orgány veřejné moci. Dopouští-li se takového podezřelého jednání subjekt, který vystupuje jako podnikatel, nabízející psychodiagnostické služby, je možné obrátit se na živnostenský odbor příslušného krajského úřadu. Směřuje-li podezření ke zneužívání či nesprávnému užívání psychodiagnostické činnosti přímo zaměstnavatelem při výběru zaměstnanců (např. v podobě zjišťování nadbytečných údajů, zjišťování informací, k jejichž zjišťování není oprávněn nebo provádění psychodiagnostiky

způsobem, který budí důvodné obavy, že získané údaje budou nesprávné), se lze obrátit na Úřad pro ochranu osobních údajů nebo na Státní úřad inspekce práce. Jestliže by nesprávné nakládání s psychodiagnostickými metodami jevilo znaky trestného činu (zejména podvodu,²⁰⁶ neoprávněného podnikání²⁰⁷ nebo porušení autorského práva, práv souvisejících s právem autorským a práv k databázi²⁰⁸), je možné přikročit k podání trestního oznámení.

Na druhé straně je třeba dát za pravdu tvrzení, že kromě osvětové činnosti mnoho nezbyvá, avšak nejspíše v poněkud jiném smyslu, než bylo autorem zamýšleno. Dostupná právní úprava je totiž velmi obecná a laické (neprávnícké) veřejnosti nemusí být dobře srozumitelná. Proto spíše než v nedostatečné právní úpravě mnohdy spočívá nevyhovující nastavení ochrany psychodiagnostické činnosti a psychodiagnostických metod v neporozumění právům, povinnostem a možnostem ochrany před protiprávním jednáním, které současná právní úprava stanovuje. V tomto ohledu by nepochybně bylo ku prospěchu přijetí alespoň rámcové úpravy psychologické činnosti a zřízení profesní komory s povinným členstvím, která by následně dbala o právní i etické vědomí svých členů a aktivně dohlížela na jejich počínání. To se však v dohledné době nejeví jako pravděpodobné a je tedy zapotřebí o to důkladnější všeobecné osvěty mezi osobami zúčastněnými na testování, aby si tyto osoby byly vědomy práv a povinností, které jim z obecné právní úpravy v souvislosti s testováním vyplývají a byly rovněž schopny prosazovat svá práva a plnit své povinnosti ve své každodenní praxi za aplikace právních norem, které jsou aktuálně k dispozici. V tom hraje osvěta, přizpůsobená potřebám veřejnosti, nedisponující právníckým vzděláním, klíčovou roli. Jakkoli jsou totiž z řad odborné veřejnosti psychologické slyšet stížnosti na nedostačující právní úpravu,²⁰⁹ lze výkladem a vhodnou aplikací existující právní úpravy dospět nejen k dobrým vodítkům pro použití psychodiagnostických metod při výběru zaměstnanců tak, aby postup zaměstnavatele byl v souladu s právem, ale rovněž i ke kontrolním a nápravným mechanismům, které lze uplatnit při podezření na protiprávní jednání. Žádá si to však zaprvé hlubší znalosti z vícero oblastí právní úpravy, zadruhé pečlivou práci všech osob, zúčastněných na výběru zaměstnanců tak, aby obecné požadavky právní úpravy (zejména požadavek na omezení rozsahu údajů, získávaných od uchazeče, na údaje nezbytné ke sjednání pracovního poměru, požadavek na zpracování pouze přesných, úplných a aktuálních osobních údajů a zákaz vyžadovat od uchazeče určité, právem

²⁰⁶ Srov. ustanovení § 209 zákona č. 40/2009, trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (také jen „Trestní zákoník“)

²⁰⁷ Srov. ustanovení § 251 Trestního zákoníku.

²⁰⁸ Srov. ustanovení § 270 Trestního zákoníku.

²⁰⁹ Srov. Borovanská, M./ Walter, M. (ref. 51), kde je téma nedostatečné právní úpravy zmiňováno několikrát.

výslovně stanovené, informace) byly konkretizovány s ohledem na potřeby daného zaměstnavatele a nároky pracovní pozice, kterou je třeba obsadit, a následně také splněny.

Seznam použitých zdrojů

Literatura a odborné články

American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, Joint Committee on Standards for Educational and Psychological Testing (U.S.). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: AERA, 2014. 230 s. ISBN 978-0-93502-35-6

American Educational Research Association, American Psychological Association a National Council on Measurement in Education. *Standardy pro pedagogické a psychologické testování*; 1. české vyd. Praha: Testcentrum, 2001. 192 s. ISBN 80-86471-07-1

ANGLIM, Jeromy, Lisa EVERTON, Filip LIEVENS, Sharon L. GRANT a Andrew MARTY. HEXACO personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant contexts. *Journal of Research in Personality* [online]. 2018, **77**, 11–20 [cit. 12.04.2019]. ISSN 1095-7251

BARRICK, Murray. R., Michael. K. MOUNT. The Big Five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology* [online]. 1991, **44**(1), 1-26 [cit. 19.03.2020]. ISSN 2071-0763

BENÁK, Rostislav. *Vybrané moderní trendy psychodiagnostiky v personální psychologii*. Praha 2002. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce Radvan Bahbouh

BENÁK, Rostislav. Inventář motivů, hodnot a preferencí (MVPI). *Psychologie DNES*. 2004, **9** [online] [cit. 29.05.2020]. Dostupné z <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/82191/inventar-motivu--hodnot-a-preferenci-mvpi>

CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 288 s. ISBN 978-80247-4033-1

CAMARA, Wayne. J. a Peter F. MERENDA. Using personality tests in pre-employment screening: Issues related to Soroka v. Dayton Hudson Corporation. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2000, **6**(4), 1164–1186. ISSN 1076-8971

CELLAR, Douglas F., Zachary C. NELSON, Candice M. YORK a Cara BAUER. The Five-Factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention* [online]. 2001, **22**(1), 43-52 [cit. 21.10.2019]. ISSN 1540-7330

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA, Michaela ZUKLÍNOVÁ a kol. *Občanské právo hmotné. Díl 1. Obecná část*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 435 s. ISBN 978-80-7552-187-3

EDWARDS, Lilian. *Law, Policy and the Internet*. 1st ed. Oxford: Hart Publishing, 2018. 480 s. ISBN 978-1-84946-703-2

GRAHAM, John R. *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology*. New York: Oxford University Press, 1990. 335 s. ISBN 978-0-19-506068-3

GRAHAM, John R. *The MMPI: A Practical Guide*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 1987, 311 s. ISBN 978-0-19-504263-4

HEVEROVÁ, Lucia. *Specifické osobnostní rysy pracovníka PR*. Praha 2012. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomie a managementu. Vedoucí práce Oleg Mazurov

HODGSON, Susan. *Psychologické a jiné výběrové testy. Jak se připravit a zvládnout různé typy testů*. Praha: Grada, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1945-0

HOLCOVÁ, Irena, a kol. *Autorský zákon a předpisy související (včetně mezinárodních smluv a evropských předpisů): komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2019. 1652 s. ISBN 978-80-7598-049-6

HOSSIEP, Rüdiger., Michael PASCHEN a Oliver MÜHLHAUS. *Persönlichkeitstests im Personalmanagement: Grundlagen, Instrumente und Anwendungen*, Göttingen: Hogrefe Verlag, 2000. 363 s. ISBN 3-8017-1039-4

HOWARD, Ann a Bruce WATT. Leaders without sea legs: Threats to staying afloat in uncertain times. *The Catalyst*, Spring 2010, **39**(1), 13-21. ISSN 2151-9390

HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI_R P. T. Costy a R. R. McCrae)*. Příručka. 1. české vydání. Praha: Testcentrum, 2004. 165 s. ISBN 80-86471-27-6

HUDECOVÁ, Irena, Anna CYPRICHOVÁ, Inam MAKATURA a kol. *Nariadenie o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov/GDPR: Veľký komentár*. Bratislava. EUROKÓDEX, 2018. 663 s. ISBN 9788081550775

HUGHES, Byron d., Jennifer a. PERONE, Claire b. CUMMINS, Christian SOMMERHALDER, Douglas s. TYLER, Kanika a. BOWEN-JALLOW a Ravi s. RADHAKRISHNAN. Personality Testing May Identify Applicants Who Will Become Successful in General Surgery Residency. *Journal of Surgical Research* [online]. 2019, **233**, 240-248 [cit. 21.10.2019]. ISSN 1095-8673

International Test Commission. International Guidelines for Test Use. *International Journal of Testing*, 2001, **1**(2), 93-114. ISSN 1532-7574

KOVÁŘOVÁ, Lenka. *Psychologické aspekty vytrvalostního výkonu*. Praha: Karolinum, 2015. 160 s. ISBN 978-80-246-3230-8

KUBA, Jan. Bochumský osobnostní dotazník: Recenze metody. *TESTFÓRUM*, **3**(4), 27-30, ISSN 1805-9147

KYRIANOVÁ, Hana. *Assessment centrum v současné personální praxi*. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2003. 105 s. ISBN 80-86471-21-7

LANG, Fredi. Regelungen für Psychologie und Psychotherapie: Plädoyer für ein zusätzliches Gesetz für Psychologinnen und Psychologen. *Report Psychologie* 2019, **5**, 30-31. ISSN 0344-9602

MELSON-SILIMON, Arturia Alexandra HARRIS, Betsy SHOENFELT, Joshua MILLER, Joshua a Nathan CARTER. Personality Testing and the Americans with Disabilities Act: Cause for Concern as Normal and Abnormal Personality Models are Integrated. *Industrial and Organizational Psychology* [online]. 2019, **12**(2), 119-132 [cit. 19.03.2020]. ISSN 1754-9434

MIKŠÍK, Oldřich. *Dotazník SPARO: zjišťování bazální struktury a dynamiky autoregulace, integrovanosti a psychické odolnosti osobnosti*. Brno; Bratislava: Psychodiagnostika, 2004. 107 s.

MŇUKOVÁ, Michaela. *Analýza aktuálního stavu psychodiagnostiky v pracovní psychologii*. Brno 2016. Diplomová práce. Masarykova Univerzita v Brně, Filozofická fakulta, Psychologický ústav. Vedoucí práce Mojmír Svoboda

MOLINA, José M. R. Síndromes clínicos, personalidad y procesos de recuperación del estrés: estudio en muestras ocupacionales. *Medwave* [online] **12**(11), e5569 [cit. 15.03.2020]. Dostupné z <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Estudios/Investigacion/5569>

MORÁVEK, Jakub. Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě. *Průvodce extra* 2011, **4**. 143 s. ISSN 1214-0813

MULVIHILL, Maureen E. Karraker v. Rent-a-Center: Testing the Limits of the ADA, Personality Tests, and Employer Preemployment Screening. *Loyola University Chicago Law Journal*. 2006, **37**(4), 865-910. ISSN 0024-7081

PAN, Wei a Qingpu ZHANG. WITHHOLDING KNOWLEDGE IN TEAMS: AN INTERACTIONIST PERSPECTIVE OF PERSONALITY, JUSTICE, AND AUTONOMY. *Social Behavior* [online]. 2018, **46**(12), 2009-2024 [cit. 12.04.2019]. ISSN 0301-2212

PEARCE, Henry. Personality, Property and Other Provocations: Exploring the Conceptual Muddle of Data Protection Rights under EU Law. *European Data Protection Law Review (EDPL)* [online]. 2018, **4**(2), 190-208 [cit. 10.03.2019]. ISSN 2364-2831

POPOVICI, Adrian. Personality Rights – A Civil Law Concept. *Loyola Law Review* [online]. 2004, **50**(2), 349-358 [cit. 10.03.2019]. ISSN 0192-9720

Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.). *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 3343*. Berlin: Springer, 2017. 263 s. ISBN 978-3-662-53772-8

ROBBINS, Stephen P., Timothy A. JUDGE. *Organizational Behavior*. 14th ed., Boston: Pearson, 2011. 720 s. ISBN 978-0-138-00040-0

RODNÝ, Tomáš. Hoganův rozvojový test (HDS). *Psychologie DNES*. 2004, **7-8** [online] [cit. 29.05.2020]. Dostupné z <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/82678/hoganuv-rozvojovy-test-hds>

SCHMIDTOVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika v personální psychologii. Souvislosti mezi vybranými osobnostními charakteristikami medicínských reprezentantů ve vztahu k jejich pracovnímu výkonu*. Praha 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce Markéta Niederlová

SCOTT, John C., Douglas H. REYNOLDS. eds. *Handbook of Workplace Assessment Evidence-Based Practices for Selecting and Developing Organizational Talent*. San Francisco: Jossey Bass, 2010. 850 s. ISBN 978-0-470-40131-6

SEITL, Martin. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, 2015. 133 s. ISBN 978-80-224-4513-7

SILZER, Rob F., Allan. H. CHURCH. The pearls and perils of identifying potential. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(4), 377-412. ISSN 1754-9434

SKLENÁŘOVÁ, Barbora. *Psychologická diagnostika a její úloha v rámci výběrových řízení*. Praha 2008. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce Simona Horáková Hoskovicová.

SVOBODA, Mojmír. *Psychologická diagnostika dospělých*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010. 344 s. ISBN 978-80-7367-706-0

ŠVEC, Marek, Jan HORECKÝ a Adam MADLEŇÁK. GDPR IN LABOUR RELATIONS – WITH OR WITHOUT THE CONSENT OF THE EMPLOYEE? *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research* [online]. 2018, 8(2), 281-286 [cit. 2019-03-30]. ISSN 18047890

TELEC, Ivo, TŮMA, Pavel. *Autorský zákon. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 989 s. ISBN 978-80-7179-608-4

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 154 s. ISBN 978-80-7552-955-8

VÁPENÍKOVÁ, Klára. *Pracovní diskriminace osob s duševním onemocněním*. Olomouc, 2013. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Olga Pechová

VINCHUR, Andrew. J., Jeffery. S. SCHIPPMANN, Fred. S. SWITZER III, a Philip L. ROTH. A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(4), 586-597. ISSN 0021-9010

WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace. Nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. 160 s. ISBN 978-80-247-3701-0

WALSH, Catherine. The Justifications Underlying Personality Rights. *Entertainment Law Review* [online]. 2013, **24**(1), 17-21 [cit. 10.03.2019]. ISSN 0959-3799

WEISS, Petr. a kol. *Etické otázky v psychologii*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 349 s. ISBN 978-80-7367-845-6

WEITEN, Wayne. *Psychology: Themes and Variations*. 8th ed. Belmont: Cengage Learning, 2010. 768 s. ISBN 978-0-495-60197-5

WIDIGER, Thomas A. *The Oxford handbook of the five factor model of personality*. New York: Oxford University Press, 2017. 608 s. ISBN 978-0-19-935248-7

WIDIGER, Thomas A., a Paul T. COSTA. *Personality Disorders and the Five-factor Model of Personality*. 3rd ed. Washington, DC: American Psychological Association, 2013. 468 s. ISBN 978-1-4338-1166-1

WILSON, Mark A., Winston BENNETT, Jr., Shanan G. GIBSON a George M. ALLIGERET, eds. *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. 1st ed. London: Routledge/Taylor & Francis Group, 2017. Print, 2017. Series in Applied Psychology. 818 s. ISBN 978-1-84872-870-7

ZVONÍKOVÁ, Alena, Libuše ČELEDOVÁ a Rostislav ČEVELA. *Základy posuzování invalidity*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 360 s. ISBN 978-80-247-3535-1

Online zdroje

Assessment Systems International s.r.o. *Hoganovy metody*. [online] [cit. 25.05.2019]. Dostupné z: <https://cz.asystems.as/sluzby-produkty/hogan/>

BOROVANSKÁ, Michaela a Michal WALTER. *Aktuální problémy v různých oblastech psychologické praxe. Výsledky průzkumu Unie psychologických asociací ČR 2016-2017*. Praha: Unie Psychologických Asociací, 2018, s. 5 [online] [cit. 17.03.2020]. Dostupné z http://upacr.cz/wp-content/uploads/2018/09/Pruzkum_UPACR-2018-08-15.pdf

Českomoravská psychologická společnost – Etická komise. *Etický kodex psychologické profese*. Verze 2017 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <https://cmpsy.cz/files/EK/Etický-kodex-psychologicke-profese-12-2017.pdf>

European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). *Meta-Code of Ethics*. 2nd ed. Granada: EFPA, 2005 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://ethics.efpa.eu/download/54fb9f885725e219c3aa3a7db1eb69a8>

European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). *Performance Requirements, Context definitions and Knowledge & Skill specifications for the three EFPA levels of qualifications in psychological assessment*. 2013 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://www.efpa.eu/download/1b272a998e297c248413fbb761134697>

EFPA Board of Ethics. *Model Code of Ethics*. 2015 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://ethics.efpa.eu/download/3109623b1c373ca74399caf86085c2ec>

European Federation of Psychologists' Associations a European Association of Work and Organizational Psychologists. *European Test User Standards for test use in Work and Organizational settings*. 2005 [online] [cit. 18.03.2020]. Dostupné z <http://www.eawop.org/uploads/datas/10/original/European-test-user-standards-v1-92.pdf?1297020028>

Hogrefe – Testcentrum. *Psychodiagnostické metody nakladatelství Hogrefe – Testcentrum* [online] [cit. 05.05.2019]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.cz/testy>

Hogrefe – Testcentrum. *Informace o ochraně autorských práv* [online] [cit. 05.05.2019]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.com/novinky/66>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 16, 1993* [online] [cit. 17.03.2020]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t0016_01.htm

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Stenoprotokol z 19. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané dne 2. 06. 1994* [online]. [cit. 17.03.2020]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/stenprot/019schuz/s019026.htm#r7>

PSYCHODIAGNOSTIKA, s.r.o., *Zásady ediční činnosti*. [online] [cit. 11.3.2020]. Dostupné z http://www.psychodiagnostika-sro.cz/cz/Spolocnost_Zasady.asp

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. *Kabinet diagnostických pomůcek* [online] [cit. 05.05.2019]. Dostupné z: <https://kps.ff.cuni.cz/cs/ustavkatedra/kabinet-diagnosticky-pomucek/>

Webové stránky České asociace psychologů práce a organizace <http://psychologieprace.cz/>

Webové stránky Českomoravské psychologické společnosti <https://cmpsy.cz/?page=onas>

Webové stránky společnosti Hogan Assessments, zejm. <https://www.hoganassessments.com>

Webové stránky společnosti Assessment Systems International s.r.o. <https://cz.asystems.as>

Webové stránky Unie psychologických asociací <http://upacr.cz/>

Právní předpisy

Česká republika. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

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

Česká republika. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Česká republika. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Česká republika. Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů

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

Česká republika. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

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

Česká republika. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Česká republika. Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Česká republika. Zákon č. 455/1999 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Česká republika. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Francouzská republika. Code du travail, ve znění pozdějších předpisů

Rakouská republika. Bundesgesetz über die Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie (Psychologengesetz 2013), ve znění pozdějších předpisů

Slovenská republika. zákon č. 578/2004 Z.z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

Slovenská republika. Zákon č. 199/1994 Z.z., o psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychologov, ve znění pozdějších předpisů

Spojené státy americké. Americans With Disabilities Act, ve znění pozdějších předpisů

Spojené státy americké – stát Kalifornie. California Labor Code, ve znění pozdějších předpisů

Spolková republika Německo. Betriebsverfassungsgesetz, ve znění pozdějších předpisů

Spolková republika Německo. Gesetz über die Berufe des Psychologischen Psychotherapeuten und des Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, ve znění pozdějších předpisů

Spolková republika Německo. Strafgesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů

Spolková republika Německo. Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, ve znění pozdějších předpisů

Evropská Unie. 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) (Text s významem pro EHP)

Evropská Unie. Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2001/29/ES ze dne 22. května 2001 o harmonizaci určitých aspektů autorského práva a práv s ním souvisejících v informační společnosti

Judikatura

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.03.2009 ve věci 5 Tdo 234/2009

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26.5.2011, č.j. 30 Ad 11/2010–114

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 20. 8.2019, č.j. 48 A 91/2016–106

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23.10.2014, č.j. 9 Ad 9/2011–32

Rozsudek Court of Appeals, First District, Division 4, California (USA) ze dne 25.10.1991 ve věci žalobců Sibi SOROKA et al. proti žalované DAYTON HUDSON CORPORATION, č.j. A052157, citační kód 235 Cal. App. 3d 654

Rozsudek Court of Appeals for the Eleventh Circuit, Florida (USA) ze dne 5.11.1997 ve věci žalobce Williama Barnese proti žalovanému Úřadu šerifa v Broward County, zast. šerifem Ronem Cochranem, citační kód 130 F.3d 443 (Court of Appeals 1997)

Rozsudek District Court for the Southern District of Florida (USA) ze dne 18.08.1996 ve věci žalobce Williama Barnese proti žalovanému Úřadu šerifa v Broward County, zast. šerifem Ronem Cochranem, citační kód 944 F. Supp. 897 (S.D. Fla. 1996).

Rozsudek Court of Appeals, Seventh Circuit, Springfield, Illinois (USA) ze dne 14.06.2005 ve věci žalobců Stevena L. Karrakera, Michaela A. Karrakera, and Christophera M. Karrakera proti žalovaným RENT-A-CENTER, INC., J. Ernest Tally, a Associated Personnel Technicians, citační kód 411 F.3d 831 (7th Cir. 2005)

Rozsudek Court of Appeals, Eighth Circuit, Missouri (USA) ze dne 24.06. 1998 ve věci žalobkyně Robin Millerové proti žalovanému městu Springfield, citační kód 146 F.3d 612 (8th Cir. 1998)

Rozsudek SDEU ze dne 20.12.2017 ve věci C-434/16 Peter Nowak proti Data Protection Commissioner

Rozsudek SDEU ze dne 26.04.2017 ve věci C-527/15 Stichting Brein proti Jacku Frederiku Wullemsovi

Ostatní

Valné shromáždění OSN. Usnesení č. DE01/48 Všeobecná deklarace lidských práv. New York, 10.12.1948. Uveřejněno v č. 1/1948 Vybraných Deklarací Valného shromáždění OSN.

Název práce v českém jazyce: Vybrané právní aspekty testování osobnosti ve výběrových řízeních

Abstrakt

Tato rigorózní práce je věnována vybraným právním aspektům testování, resp. diagnostiky a hodnocení osobnosti uchazečů o zaměstnání pomocí osobnostních dotazníků a inventářů. Rozsah zkoumané problematiky se přitom omezuje na případy, kdy provedení takového testování (nebo obecněji jakékoli formy psychologického vyšetření) neukládá zaměstnavateli žádný právní předpis. Tyto případy se mohou jevit být jakoby v právním vakuu, neboť jsou v zásadě přípustné na základě obecného soukromoprávního principu „co není zakázáno, je dovoleno“, přičemž právní rámec, ve kterém se pohybují, je tvořen toliko těmi nejobecnějšími právními předpisy, které jsou navíc odborníky z řad psychologů často kritizovány jako nedostatečné. Protože osobnostní dotazník může o uchazeči odhalit soukromé, mnohdy citlivé informace, je třeba se zabývat otázkou, zda a případně do jaké míry dává současné právo záruku ochrany práv a oprávněných zájmů uchazeče před nesprávným či nadbytečným testováním a zneužitím informací, testováním získaných. Odpověď na výše položenou otázku hledá v šesti kapitolách tato rigorózní práce. První polovina práce je věnována vytvoření teoretického zázemí a zahrnuje témata lidské osobnosti jako právního statku, dostupných informací o využívání osobnostních dotazníků a inventářů v praxi a rovněž základní informace o vybraných metodách, jejichž využívání lze vyvodit z dostupných výzkumů. Druhá polovina práce pak obsahuje analýzu dostupné právní úpravy v České republice, případně též s přihlédnutím k zajímavým příkladům ze zahraničních právních úprav. Zaměřuje se přitom zejména na oblasti pracovního práva, ochrany před nezákonnou diskriminací, ochrany a zákonného zpracování osobních údajů, ochrany duševního vlastnictví a právního rámce práce psychologa jakožto osoby, která testování zpravidla provádí. Stranou není ponecháno ani tzv. soft-law v podobě etických norem, kterými by se psycholog měl řídit při výkonu svého povolání.

Klíčová slova: pracovní právo, výběrové řízení, psychodiagnostika

Title of the Thesis (název práce v anglickém jazyce): Selected Legal Aspects of Personality Assessment in the Recruitment Process

Abstract

This thesis deals with some essential legal aspects of personality assessment (also called “personality testing”) in the recruitment process, focusing on the cases when personality testing (or any other form of psychodiagnostics) is not specifically regulated by a respective profession-specific law. This is of particular importance as the personality tests are capable to reveal private and often sensitive data about the job applicant, while their use is only regulated by the most general provisions of the applicable law. While personality assessment has been part of the recruitment process in many companies, there is no standard practice setting out when and to what extent its use is necessary or useful. As a result, the employers are left to rely only on their own judgment, which does not always appear to be sound. Some experts in psychology warn against inappropriate use of psychodiagnostics methods (not only) in recruitment and human resources advisory, pointing out that there’s not enough regulation to protect psychodiagnostics against misuse. In order to seek potential answers to this issue, I addressed a broader legal context of personality testing and analysed the existing relevant law to assess to what extent such warnings are to the point and to identify the potential solutions which might have been hidden in the most general legal provisions. In six chapters of the thesis, I first outlined the legal context of human personality, offered a brief overview of the personality inventories usually used in the recruitment process based on the research which has been already done, as well provided a brief description of the personality inventories which I considered particularly important for the purpose of the thesis to provide a background for the legal analysis. In the next step, I analysed both hard law regarding the personality testing applicable in the Czech Republic, sometimes with regards to other countries offering interesting points of view on the topic, and soft law in the form of internationally recognised ethical principles of psychodiagnostics testing. A surprising finding was that rather than being lacking, the existing law regarding the psychodiagnostics in recruitment and HR management is widely misunderstood, which prevents it from being enforced effectively. In particular, many of the general provisions of employment, data protection or civil and commercial law are applicable in such cases, although most of the public and non-legal experts do not realize it. As a result, in seeking the potential answer to the wrongful use of personality tests (or, in more general terms, any kind of psychodiagnostics), attention must be paid not only to the improvement and development of the existing law, which definitely plays an important role but also to the education of the non-legal public in the existing legal regulation so that the stakeholders can act accordingly.

Key words (klíčová slova v anglickém jazyce): employment law, recruitment process, personality assessment