

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta**

Právní aspekty testování osobnosti ve výběrových řízeních

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2014
VII. ročník SVO

Autorka: Bc. Martina Šterná
Konzultant: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

estné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vědecké a odborné společnosti (SVO) vypracoval(a) samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla předložena do předchozích ročníků SVO či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze, dne 15. 4. 2014



.....
Martina Černá

Obsah

Úvod	4
1. Právní úprava testování osobnosti v České republice	6
2. Vhled do praktického využívání test osobnosti zam stnavateli	9
3. Etické otázky a možnosti kontroly ze strany psychologických profesních asociací	13
4. Úvahy o potřeb a možnostech podrobn ější úpravy testování osobnosti.....	16
Záv r.....	22
Prameny.....	24
P íloha – P edloha dotazníku pro pr zkum mezi zam stnavateli	24

Úvod

Motto: „Kromě osobní povinnosti jim mnoho nezbyvá, nebo existující právní řád nechrání psychologickou diagnostickou povinnost ani ve věcnosti před jejím zneužíváním.“¹

Cílem této práce je analyzovat a kriticky zhodnotit právní úpravu České republiky, dopadající na osobnostní dotazníky, které se používají při výběrových řízeních na obsazení pracovních pozic. Nejedná se přitom pouze o úpravu pracovních právních, ale také o předpisy upravující nakládání s osobními údaji a právo člověka na ochranu soukromí. A koliv se zaměřuji především na právní aspekty této problematiky, dotýkám se i aspektů jiných, především etických a ekonomických. Přestože žebudu úvah, obsažených v této práci, by bylo možno zobecnit a vztáhnout i na jiné psychodiagnostické metody, zabývám se zejména metodami, které k poznávání lidské osobnosti využívají dotazníky. Jejich využití v běžné personální praxi je totiž nejobvyklejší 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 pro odborné strážce vysoce náročné téma, které se pohybuje již dalece mimo oblast práva. Zájemcem o hlubší porozumění problematice poznávání a hodnocení osobnosti jako takové jsou určeny etické odkazy na doplňující literaturu. Zcela mimo rámec této práce jsou pak ponechány případy, kdy absolvování psychologického vyšetření v jakékoliv podobě stanovuje jako podmínku výkonu určité profese přímou právní předpis. V takových případech totiž není o jeho opodstatněnosti zpravidla sporu a i jeho obsah a průběh bývá dostatečně upraven.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola je věnována souasně právní úpravě dopadající na problematiku testování osobnosti² v rámci výběrových řízení v České republice, a to i s přihlédnutím ke srovnatelné úpravě v zahraničí, v dalším textu se pak postupně věnuji vzhledu do souasné praxe pomocí dotazníkového šetření provedeného mezi vybranými zaměstnavateli a etickými aspekty testování. Základní metodou je tedy analýza dostupné

¹ Weiss, P. a kol.: **Etické otázky v psychologii**. 1. vyd. Praha: Portál, 2011

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 následující rozhovor s uchazečem a sestavení závěrečné zprávy.

vnitrostátní právní úpravy, týkající se této problematiky za podpory odborné literatury z oblasti psychologie a etiky. Zahrnuty jsou i některé zajímavé aspekty zahraničních právních úprav. V poslední kapitole se zabývám úvahami, zda by na tuto oblast neměly právní předpisy lépe pamatovat, aby se osobnostních dotazníků užívalo pouze v odvozených případech a zpravidla s odpovídajícím souhlasným poznatkem v oblasti psychologie. Cílem těchto úvah je především nastínit potřebu lepší ochrany soukromí zaměstnance, který za svůj život projde desítkami výběrových řízení, díky čemuž teoreticky může znát po et pro něj zcela cizích osob získat poměrně dobrý pohled o jeho psychice, a to i při zohlednění oprávněných zájmů zaměstnavatele. Při tom beru v úvahu především problémnost testování i jeho případných omezení s ohledem na testováním a z něj vycházející trojici principů definovanou v Nálezu Ústavního soudu. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994³, přihlížím však i k obecně uznávaným poznatkům z oblasti etiky práce psychologa a k relevantním právním a stavovským předpisům výsledovatelným 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 svém zájmu ujímajících k zamezení diskriminace. I těchto hledisek testování osobnosti se v textu práce dotýkám.

³ Z Nálezu Ústavního soudu. ÚS 4/94 ze dne 12. 10. 1994: „Při stetu základních práv a svobod může dojít k omezení některého z nich, a 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 1. 4 Listiny.

Test proporcionality má 3 kritéria (kroky):

- princip vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali institut omezující určitě základní právo, umožní uje dosáhnout sledovaný cíl, tedy ochranu jiného základního práva,
- princip proporcionality, 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 proporcionality, který se zaměřuje na otázku, zda užití zvoleného prostředku nepředstavuje nepřiměřenou újmu omezeného základního práva vzhledem k zamýšlenému účelu, resp. zda zpravidla nepříznivý následek není vyšší než předpokládaný přínos.

Pokud dojdeme k závěru opodstatnenosti 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. Právní úprava testování osobnosti v České republice

V současné době v České republice chybí specializovaná právní úprava, která by komplexně regulovala využívání nejen osobnostních, ale obecně jakýchkoliv psychologických testů v rámci výběrových řízení. V určitých případech lze využít ustanovení různých odvětví práva, pamatujících na ochranu soukromí jednotlivce nebo na podmínky nakládání s osobními údaji. To však ani zdaleka nedostačuje, nebo při uplatnění obecné zásady pravice, že co není zakázáno, je dovoleno, by se pro uplatnění postihu muselo podařit prokázat porušení konkrétního právního předpisu, ke kterému však zpravidla nedochází, nebo se jej nedá dostat dostupnými prostředky prokázat. Počinání testujícího zaměstnavatele je pak po právní stránce nepostižitelné, jakkoli může být z etického hlediska problematické. Další problém pak představuje neexistence jednotného orgánu profesní samosprávy psychologů (psychologické komory), který by vykonával dohled nad činností psychologů a stanovoval závazné etické standardy jejich práce.

Při posuzování opodstatnosti a přiměřenosti testování lze tak bezprostředně vycházet pouze z ustanovení § 30 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákoník práce“). 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 souvislost s budoucím přijetím daného uchazeče, a zda je tedy opodstatněné testování jako takové. Spíše než do oblasti právní směřuje tato otázka do oblasti lidských zdrojů a psychologie práce, přesto se v dalším textu pokouším na které takové typické případy nastínit. Odstavec druhý pak bude směřovat 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 dle vodň kladeny mimořádně vysoké nároky na psychické zdraví uchazeče⁴.

⁴ Hossiep, R., Paschen, M., Mühlhaus, O.: **Persönlichkeitstests im Personalmanagement: Grundlagen, Instrumente und Anwendungen**, Hogrefe Verlag, Göttingen, 2000, ale tento názor lze vzhledem k podobnosti právních úprav vztáhnout i na české prostředí.

V obecné rovině pak nakládání s vyplněnými testy a údaji z nich získanými upravuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon o ochraně osobních údajů“). Údaje uvedené ve vyplněném osobnostním dotazníku lze nepochybně považovat za osobní údaje ve smyslu § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. Ve výjimečných 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 takové údaje postavit na rovně údajům týkajícím se zdravotního stavu uchazeče a vztáhnout na ně tedy definici § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Tomu by však bylo nutné podílet nejen režim nakládání s nimi, ale i posouzení, zda a v jakých případech za jakých okolností je vůbec možné je od uchazeče vyžadovat.

Zcela mimo zájem právní úpravy pak zůstávají situace, kdy se testovací metody, určené výlučně pro využití psychologů⁵, dostanou do rukou osob bez této odborné způsobilosti (typicky personalisté bez psychologického vzdělání) a jsou jimi dále využívány. Takové postoupení není samo o sobě možné nijak právně postihnout⁶. Přitom se jedná o nežádoucí jevy především ze dvou důvodů. 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 prováděn 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 testu, která následně negativně ovlivní i výběr konkrétního uchazeče.

Dlužno zmínit, že ani v zahraničí není situace okolo právní úpravy testování osobnosti v rámci výběrových řízení o mnoho lepší. Pro srovnání lze nahlédnout do úpravy sousední Spolkové republiky Německo. I tam chybí konkrétní právní úprava a proto je při posuzování opodstatnosti testování třeba vycházet přímo z ústavně zaručených práv. Tamní právní úprava však s ohledem na spolupůsobení podnikových rad⁷ pamatuje na omezení přístupu k výsledkům testu a členové podnikové rady nepodílejí se na testování ani

⁵ Psychologem se pro účely této práce rozumí ten, kdo absolvoval pětileté magisterské jednooborové studium psychologie.

⁶ Pokud při něm nedojde k diskriminačnímu jednání, porušení autorských práv, spáchání správního deliktu nebo k naplnění skutkové podstaty některého trestného činu (např. neoprávněné nakládání s osobními údaji).

⁷ Originální název Betriebsrat

nahlížet do výsledků testů⁸. Podobně ve švýcarské literatuře lze vysledovat názory varující před narušováním soukromí uchazeče a před využíváním osobnostních testů osobami bez psychologického vzdělání.⁹ Oproti tomu stojí názor francouzského profesora B. Bossu, který varuje naopak před smyšlením osobnosti zaměřením s jeho soukromím.¹⁰ Francouzská právní úprava si ostatně, podobně jako česká, vystupuje s obecným ustanovením, v jehož rámci je možné testovat osobnostní i jiné předpoklady uchazečů téměř bez omezení. Oproti české úpravě lze ocenit požadavek na důvěrnost výsledků testů a anonymizaci informací poskytnutých uchazečem ve velkých podnicích¹¹. Ve Spojených státech amerických lze vysledovat ochranu uchazečů před skrytou diskriminací, jejímž prostředkem se mohou testy osobnosti stát.¹²

I výsledování relevantní judikatury je, alespoň v oblasti kontinentální Evropy, velmi problematické. V České republice ani v německy mluvících zemích se mi nepodařilo najít žádná rozhodnutí, která by se týkala této problematiky. Spíše než na bezproblémovost využívání testů osobnosti však toto zjištění ukazuje na nepropracovanost právní úpravy a nedostatečné možnosti obrany proti neopodstatněnému nebo nesprávně prováděnému testování. O něco zajímavější situace panuje ve Spojených státech amerických, kde je patrná snaha o ochranu uchazečů před skrytou diskriminací vycházející z testů osobnosti¹³, a dále v Kanadě, kde vedle zákona upravujícího etické aspekty činnosti psychologů¹⁴ existuje i poměrně obsáhlá judikatura soudu pro pracovní právní záležitosti¹⁵.

⁸ §§ 94 a 95 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizaci podniků), dále jen „BetrVG“

⁹ Např. Zapp, R.-M.: **Systematische Personalauswahl und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen**, Martin Meidenbauer Verlag, Pieterlen, 2006

¹⁰ Bossu, B.: **La Protection des Droits Fondamentaux du Candidat a l'Emploi**

¹¹ Code du travail, Article L1221-6 až L1221-8

¹² K tomu srov. např. Americans with Disability Act, nebo kauzy Karraker v. Rent-a-Center a Miller v. City of Springfield.

¹³ Viz např. výše citované kauzy.

¹⁴ Code de déontologie des psychologues, R.R.Q., c. C-26, r. 212.

¹⁵ Originální název Tribunal du travail

2. Vhled do praktického využívání test osobnosti zam stnavateli

Pro lepší vhlad do každodenní praxe testování uchaze o zam stnání jsem provedla dotazníkový pr zkum¹⁶, v jehož rámci jsem oslovila 80 zam stnavatel - právnických osob, nabízejících zam stnání na pracovních pozicích, u nichž žádný p edpis neukládá povinnost absolvovat psychologické vyšet ení. P estože pro mizivou návratnost dotazník ¹⁷ není možné u init žádné zobec ující záv ry o etnosti využívání test osobnosti v praxi ani o pozicích, u kterých je takové testování obvyklou sou ástí výběrového ízení, lze na došlých odpov dích alespo p íkladmo demonstrovat n které klí ové aspekty testování.

Odpov di prvního z respondent , obchodní spole nosti p sobící v oblasti pojiš ovnictví, jsou prezentovány v anonymizované podob v tabulce 1:

Dotazník ke studentské práci s tematikou využití test osobnosti ve výběrových ízeních

Martina erná

1. Využíváte p i výběrových ízeních na obsazení alespo n kterých pracovních pozic testy osobnosti (krom pozic, u kterých absolvování psychologických test jakéhokoliv typu ukládá právní p edpis)?
2. Pokud ano, prosím uve te níže, o jaké pozice se jedná (alespo typov), do závorky klí ové osobnostní p edpoklady, které od úsp šného kandidáta o ekáváte, a dále jaké testy využíváte (název testu, p ípadn údaj o tom, že se jedná o interní test vytvo ený pouze Vaší spole ností/pro Vaši spole nost). Pokud používáte jiné než standardizovaný testy (nap . test vytvo ený podnikovým psychologem, na klí od externí agentury apod.), prosím dle možnosti též o p iložení vzorového zadání.

Pozice (typová skupina pozic)	Používaný test
Operáto i	Osobnostní profil, zát žový test, verbální komunikace, test motivace
Obchodní zástupci	Osobnostní profil, zát žový test, verbální komunikace, test motivace, obchodní profil

¹⁶ P edloha dotazníku tvo í p ílohu . I této práce

¹⁷ Za celý pr zkum jsem obdržela pouze 2 ádn vyplněné a zpracovatelné dotazníky, které jsou v anonymizované podob zahrnuty do této práce. Paradoxní byly tyto dotazníky vyplněny výrazně podrobněji, než bylo vyžadováno. N kte í respondenti odpov d li, že testy osobnosti nevyužívají.

3. Testy vyhodnocuje a výsledky interpretuje (nehodící se smažte):
 - a. zaměstnanec personálního oddělení se vzděláním v oblasti personalistiky nebo andragogiky

4. K výsledkům testů a osobnostnímu profilu uchazeče má vedle osoby vyhodnocující test a interpretující výsledky přístup (nehodící se smažte):
 - a. osoba rozhodující o výběru uchazeče
 - b. potenciální nadřízený uchazeče

5. Uchováváte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků úspěšného kandidáta? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.
Testy jsou uchovávány 1 rok stejně jako CV.

6. Uchováváte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků neúspěšných kandidátů? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.
Ne

U tohoto respondenta je zarážející především volba osoby vyhodnocující testy a interpretující výsledky. Přestože nejsou uvedeny konkrétní diagnostické metody, které jsou při výběru zaměstnanců využívány, a tudíž nelze vyloučit, že jde o metody použitelné i osobami bez psychologického vzdělání, bylo by nepochybně vhodnější, a to i s ohledem na vypovídací hodnotu výsledků, aby testování i následné vyhodnocení prováděl psycholog.

Rovněž volbu pozic, při jejichž obsazování je osobnostní profil uchazeče testován, nepovažuji za příliš šastnou. V obou případech se sice jedná o práce, pro jejichž výkon jsou určité osobnostní předpoklady velmi užitečné, avšak přínos testování jde v těchto případech výhradně ve prospěch zaměstnavatele. Naopak ve výtu zcela chybí například vedoucí pozice a případně jiné pozice, u nichž panuje širší zájem na tom, aby z jejich výkonu byly vyloučeny osoby nedisponující potřebnými osobnostními předpoklady.

Přízniv lze oproti tomu hodnotit omezený okruh osob, které mají možnost seznámit se s obsahem a výsledky testů.

Druhým respondentem je obchodní společnost specializující se na prodej spotřební elektroniky. I jeho odpovědi uvádím v anonymizované podobě, viz tabulku 2 níže.

Dotazník ke studentské práci s tematikou využití test osobnosti ve výběrových řízeních

Martina Černá

1. Využíváte p i výběrových řízeních na obsazení alespo n kterých pracovních pozic testy osobnosti (krom pozic, u kterých absolvování psychologických test jakéhokoliv typu ukládá právní p edpis)?
2. Pokud ano, prosím uve te níže, o jaké pozice se jedná (alespo typov), do závorky klí ové osobnostní p edpoklady, které od úsp šného kandidáta o ekáváte, a dále jaké testy využíváte (název testu, p ípadn údaj o tom, že se jedná o interní test vytvo ený pouze Vaší spole ností/pro Vaší spole nost). Pokud používáte jiné než standardizovaný testy (nap . test vytvo ený podnikovým psychologem, na klí od externí agentury apod.), prosím dle možnosti též o p iložení vzorového zadání.

Pozice (typová skupina pozic)	Používaný test
<i>Manažerské nebo specialisté nap . v zákaznických službách (komunikativnost, rozhodnost, kreativita)</i>	<i>Psychometrické vyšet ení (externí psycholog), test obsazuje: 1. Úvodní rozhovor 2. Výkonové testy 3. Osobnostní inventá e (t i inventá e zam ené na zjišt ní osobnostních a motiva ních charakteristik) 4. Modelová situace – obchodní dopis 5. Zp tná vazba</i>
<i>Vedoucí prodejny, provozní manažer -test osobnosti v rámci AC (manažerské schopnosti, orientace na zákazníka, analytické a strategické myšlení, orientace na výsledek, sociální schopnost)</i>	<i>AC realizuje externí firma a využívá: - BIP, Bochumský inventá profesních charakteristik osobnosti - LMI – dotazník m ení motivace k výkonu</i>
<i>Manažerské pozice – test osobnosti v rámci AC</i>	<i>Hogan test</i>

3. Testy vyhodnocuje a výsledky interpretuje (nehodící se smažte):
 - a. **externí psycholog**
4. K výsledk m test a osobnostnímu profilu uchaze e má vedle osoby vyhodnocující test a interpretující výsledky p ístup (nehodící se smažte):
 - b. **osoba rozhodující o výbě ru uchaze e A=D**
 - c. **vedoucí personálního odd lení**
 - d. **pov ení zam stnanci personálního odd lení – konkrétn specialista zodpov dný za výbě r zam stnance**
 - e. **potencionální nad ízený uchaze e – zárove se jedná o osobu, která rozhoduje o výbě ru uchaze e**

5. Uchovávejte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků úspěšného kandidáta? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.

ANO, doba není specifikována

6. Uchovávejte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků neúspěšných kandidátů? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.

NE

Oproti prvnímu respondentovi zde lze vysledovat podstatně propracovanější strategii hodnocení uchazečů o zaměstnání, která zahrnuje v první řadě pozice vedoucích zaměstnanců. Pozitivně je možno hodnotit i volbu testovacích metod, které svým zaměřením odpovídají požadavkům na výkon dané práce. Testování osobnosti u specialistů však považují za nadbytečné. Dalším pozitivním aspektem je zapojení externího psychologa jakožto osoby provádějící a vyhodnocující testy. To je velmi důležité především s ohledem na volbu testovacích metod, nebo se jedná o metody určené k využití výlučně psychology. Rovněž okruh osob majících přístup k výsledkům testů lze považovat za příznivý.

U obou respondentů lze příznivě hodnotit skutečnost, že je testování osobnosti doplněno i dalšími testy hodnotícími ostatní duševní předpoklady uchazeče, které zaměstnavatel rovněž považuje za klíčové.

3. Etické otázky a možnosti kontroly ze strany psychologických profesních asociací

Vedle otázek právních vyvstávají v souvislosti s testováním osobnosti uchazeči o zaměstnání i etické otázky etické. Tím je, na rozdíl od otázek právních, v nována zna ná pozornost ze strany odborné veřejnosti a v České republice i v zahraničí lze vysledovat propracované etické kodexy, množství doporučení a odborné literatury v nované tomto tématu. V mnoha zemích existují profesní komory psychologů s povinným členstvím a s povinností dodržovat předpisy vydané profesní komorou. V našich podmínkách je však situace složitější. V současné době v České republice existuje řada uskupení sdružujících psychology, tato uskupení však stojí na bázi dobrovolného členství a proto i jejich vnitřní předpisy nejsou dostatečně právně vynutitelné¹⁸. Závazky vyplývající z etických kodexů a doporučení jsou tak zpravidla toliko závazky morálními. I ty jsou však vynikajícím zdrojem inspirace a pramenem obecně uznávaných postupů, které je v zájmu udržení dostatečné kvality testování zapotřebí dodržovat.

Již z dosavadního textu je zřejmé, že je třeba trvat na tom, aby testování osobnosti bylo v každém případě prováděno výlučně kvalifikovanými psychology a za použití validních metod. Pakliže jsou splněny tyto základní předpoklady, je možné se zamýšlet nad etickými aspekty práce testujícího psychologa, který si musí počínat v souladu s aktuálním stavem poznání v oblasti etiky psychologické práce. Protože v České republice neexistuje ani jednotný a obecně závazný etický kodex určený psychologům, ani žádný orgán, který by dodržování etických norem vynucoval, zůstává v našich podmínkách odpovědnost za jejich znalost a dodržování pouze morálním závazkem každého psychologa. V dalším textu se pokusím nastínit alespoň nejdůležitější aspekty testování osobnosti v pracovní právním kontextu, a to z pohledu etických kodexů uznávaných a závazných jinde ve světě.

V obecném měřítku lze nejnázorněji spatřit z etického kodexu Americké psychologické asociace¹⁹, který jako jeden ze svých základních a obecných principů zakotvuje respekt k lidským právům a důstojnosti člověka. Ten je definován jako uznání a respektování všech osob, ochrana jejich práva na soukromí, důvěrnost informací a svoboda rozhodování.

¹⁸ Výjimku tvoří ty, které dělají právní úpravy a závazné normy dopadající například na činnost klinických psychologů, psychologů působících ve školství, v zdravotnictví apod.

¹⁹ American Psychological Association: The American Psychological Association's Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Washington 2002. APA.

V pracovním právním kontextu by se mohl projevit především dvě prostřední složky, a to právo na soukromí ve skutečnosti, že testování bude prováděno pouze v odborných případech a důležitost informací v omezeném okruhu osob, které se budou moci seznámit s výsledky testu. Samostatnou kapitolou zůstává svoboda rozhodnutí, zda test podstoupit, která je u uchazeče o zaměstnání výrazně limitována jeho ekonomickou situací. I toto hledisko je třeba zohlednit při rozhodování, zda uchazeče testovat. Pokud jde o samotný průběh testování a nakládání s výsledky, obsahuje etický kodex samostatnou kapitolu v nově vydané obecné otázkám psychodiagnostické činnosti.

Weiss²⁰ dále upozorňuje na problém intervence zadavatele psychologického vyšetření (v našem případě zaměstnavatele) do průběhu testování v rámci výběrového řízení. Ze strany zaměstnavatele se objevují neadekvátní požadavky, nesmyslné nebo eticky nepřijatelné zakázky, požadavky na určitý výsledek vyšetření. V takových případech je na zodpovědnosti a etickém cítění psychologa, aby doporučil vhodný postup a případně podezřelou zakázku i odmítl.

Za zmínku stojí i problematika ochrany psychodiagnostických metod jako takových před jejich zneužíváním. V současné době jsou diagnostické metody chráněny pouze jako díla ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změnách některých zákonů.²¹ Neoprávněné nakládání s testy tak lze postihnout pouze v případech, kdy se podaří prokázat porušení autorského práva. V ostatních případech není jakýkoliv postih možný. Zůstává proto na oprávněných distributorech a uživateli, aby ochránili tyto metody v nově naležitou pozornost a snažili se zamezit jejich rozšíření mezi laickou veřejnost. Nezanedbatelnou úlohu hrají v této oblasti oficiální vydavatelé testů, kteří podmíní uzavření kupní smlouvy předložením vysokoškolského diplomu dokládajícího odbornou způsobilost kupujícího. Další osud zakoupeného testu je však již plně v rukou jeho nabyvatele, který by měl, a k tomu není podle současné právní úpravy povinen, dbát, aby tento nepřišel do rukou osob nedisponujících odbornou způsobilostí pro jeho používání. V opačném případě hrozí dvojitá rizika. Zaprvé se může odborně způsobilá osoba pokoušet testovat další osoby, přičemž nutně dojde k nesprávné interpretaci získaných dat a poškození testovaných osob, zadruhé rozšíření povědomí o podstatě testu mezi laickou veřejností vede ke ztrátě vypovídací hodnoty testu. I zde je vhodné uvažovat o možnosti zpracování

²⁰ Weiss, P. a kol.: **Etické otázky v psychologii**. 1. vyd. Praha. Portál, 2011

²¹ Případnou patentovou ochranu pro účely této práce není třeba brát v úvahu.

legislativní ochrany testovacích metod, například ve formě správně právní odpovědnosti distributorů za jejich poskytování pouze odborně způsobilým osobám a soukromoprávní odpovědnosti oprávněných nabyvatelů za újmu způsobenou způsobilými těmito metodami osobám bez odborné způsobilosti k jejich používání.

4. Úvahy o potřebě a možnostech podrobnější úpravy testování osobnosti

V souvislosti s platnou pracovní právní úpravou, která svou obecností zdaleka nedostahuje etické složitosti problematiky testování osobnosti uchazeče o pracovní pozice, se nabízí otázka, zda by nebylo vhodné využívání testování osobnosti v průběhu výběrových řízení podívat konkrétnější právní úpravu, případně jak by taková úprava měla vypadat. Pro její zodpovězení je třeba navíc nahlédnout jak z hlediska zaměstnavatele, tak z hlediska zaměstnance.

Pakliže má každý ústavně zaručené právo svobodně podnikat²², měly by mu k tomu být vytvořeny náležité podmínky. K tomu nepochybně patří i možnost svobodně rozhodovat o výběru vlastních zaměstnanců a usilovat o nalezení zaměstnance co možná nejvhodnějšího pro výkon dané práce. K tomu může stanovení osobnostního profilu uchazeče o danou pracovní pozici v mnohém napomoci. Pro využívání testování osobnosti hovoří i odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnancem při výkonu práce a omezené možnosti vymáhání její náhrady vůči zaměstnanci. I z tohoto hlediska se jeví jako výhodné, pokud má zaměstnavatel možnost zhodnotit mimo jiné i osobnostní předpoklady zaměstnance pro výkon dané práce. Je tedy zřejmé, že úplný zákaz využívání testování osobnosti, byť i s výjimkou případů, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis, by vedl k neúmyslnému zvýšení rizika na straně zaměstnavatele, který by neměl dostatečné možnosti převést se v případě osobnostních předpokladech uchazeče v případech, kdy jsou takové předpoklady podstatné pro zdárný výkon práce.

Na druhé straně je však třeba vzít v úvahu rovněž ústavně zaručené právo potenciálního zaměstnance na ochranu soukromí a svobodnou volbu povolání a dále pak zásady nediskriminace při výběru zaměstnanců, stanovené zákoníkem práce. Uvážíme-li, že celé předání profesí má osobnostní profil zaměstnance jen zcela zanedbatelný vliv na jeho pracovní výsledky, lze dospět k závěru, že případným i nadbytečným a dokonce plošným užíváním testování osobnosti by snadno mohlo dojít k situaci, kdy zaměstnavatel ve snaze nalézt naprosto ideálního zaměstnance eliminuje část svého podnikatelského rizika na úkor práva uchazeče o zaměstnání na ochranu soukromí. Na rozdíl od formálního vzdělání a praktických dovedností

²² Viz čl. 26 odst. 1 Ústavního zákona o ústavním právu České republiky, o vyhlášení **Listiny základních práv a svobod** jako součásti ústavního pořádku České republiky.

a schopností navíc patří osobnostní předpoklady k velmi těžko ovlivnitelným charakteristikám potenciálního zaměstnance. Je proto více než v jiných případech namíst, aby byly zohledněny pouze tehdy, pokud jsou z hlediska vykonávané práce skutečně relevantní. Opakovaný postup by v konečném důsledku vedl k diskriminativnímu jednání, kdy by osobní preference zaměstnavatele dostávaly přednost před relevantní profesní kvalifikací, a u některých osob by mohlo docházet k omezování práva na svobodnou volbu povolání. Navíc by takové jednání nebylo možné postihnout podle ustanovení o diskriminaci, neboť na něj nelze vztáhnout žádnou z charakteristik diskriminativního chování, uvedenou v ustanovení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Bylo by proto vhodné zahrnout do pracovní právní úpravy obecné ustanovení, pamatující na možnost stanovení osobnostního profilu v rámci výběrového řízení tam, kde absolvování psychologického vyšetření nestanovuje jiný právní předpis. Zprvu považuji za nutné uzákonit, aby administraci a vyhodnocení k tomu vedoucích testů směl provádět pouze psycholog se zaměřením na psychologii práce a organizace, registrovaný u České asociace psychologů práce a organizace. Tím by se podařilo vypořádat se jak se skuteností, že současná právní úprava nepamatuje na situace, kdy se psychodiagnostické metody dostanou do rukou osob bez patřičné odborné způsobilosti a jsou jimi dále používány, tak i s potřebou kvalifikovaného dohledu nad odbornými a etickými aspekty testování osobnosti psychology. Jistě se nejedná o nepřiměřený požadavek, vezmeme-li v úvahu podobná ustanovení týkající se profesí, u nichž absolvování psychologického vyšetření stanoví zvláštní právní předpis. To se týká například lidí z povolání, jejichž vyšetření smí podle §87a odst. 4 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, provádět pouze akreditovaný dopravní psycholog. Dále je třeba, aby zákon trval na využívání výhradně standardizovaných a odbornou veřejností obecně uznávaných testovacích metod. Tím by se zamezilo v současné době poměrně hojnému výskytu takzvaných interních testů, vytvořených zaměstnanci konkrétního zaměstnavatele pouze pro jeho účely. Takové testy totiž často nejsou ani sestaveny osobou s psychologickým vzděláním, natož aby prošly studii ověřujícími jejich reliabilitu a validitu, a jejich skutečná vypovídací hodnota je tedy nulová. Pokud jsou však významnými zohledněny, vedou ke zkreslení výsledků výběrového řízení, což s sebou nese nepřímé důsledky v oblasti etické (poškození skutečně vhodných uchazečů) i ekonomické (ztráty v důsledku výběru nevhodného uchazeče).

Zadruhé považují za vhodné stanovit obecnou charakteristiku pracovních pozic, při jejichž obsazování je možné využít test osobnosti. V úvahu přicházejí například následující charakteristiky:

1. Zaměstnanec bude konat práci v provozu zvláště nebezpečném. V tomto případě je jistě v zájmu bezpečnosti provozu i zaměstnanců samotných, aby pracovní pozice byly obsazeny osobami majícími pro danou práci vedle profesní kvalifikace i co možná nejlepší osobnostní předpoklady. Proto je možné považovat stanovení osobnostního profilu v rámci výběrového řízení za opodstatněné, a to nejen z hlediska ochrany zájmů zaměstnavatele, ale i z hlediska jeho povinnosti vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a dalších povinností vyplývajících z jiných než pracovních předpisů.
2. Náplň práce bude spočívat zcela nebo převážně v péči o děti nebo bezmocné osoby. Zde zcela jasně převažuje zájem zaměstnavatele a společnosti jako celku na ochranu osob, svěřených do péče zaměstnance, před zaměstnanci duševně narušenými i majícími sklony k trestné činnosti. Další přínos lze však spatřovat rovněž v možnosti včasného odhalení dispozic k takzvanému syndromu vyhoření, kterým jsou zaměstnanci pracující v pomáhajících a pečujících profesích ohroženi.
3. Zaměstnanec bude vykonávat funkci statutárního orgánu zaměstnavatele nebo bude zastávat na pozici vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu zaměstnavatele. Uchazeči o vedoucí pozice patří v souvislosti k nejčastěji testovaným a při dodržení zásad objektivního a etického testování není této praxi co vytknout. Jedná se totiž o pracovní pozice, pro jejichž zdárný výkon jsou určité osobnostní předpoklady zaměstnance nezbytnou podmínkou. Je proto vhodné, aby měl zaměstnavatel možnost obeznámit se detailně s osobností jednotlivých uchazečů a při výběru zaměstnance vzít toto hledisko v úvahu. Lze očekávat, že v souvislosti se zavedením trestní odpovědnosti právnických osob se testování osobnosti uchazečů o vedoucí pozice dočká ještě většího rozmachu, nebo zaměstnavatelé budou považovat vyšší potřebu být chráněni před selháním především osob vykonávajících funkci statutárního orgánu, pramenícím z jejich nedostatečných osobnostních předpokladů pro výkon vedoucí pozice.
4. Jiný právní předpis nebo jiný předpis, jehož závaznost zakládá zákon, stanoví pro uchazeče povinnost psychologického vyšetření. Tento jiný předpis, který obvykle

stanoví nejen samotnou povinnost, ale i konkrétní obsah psychologického vyšetření, by pak byl v poměru speciality k obecné úpravě, a tudíž by se použil namísto ní.

Dohled nad dodržováním povinností vyplývajících z tohoto nového ustanovení by pak mohl být realizován prostřednictvím správního dozoru správním orgánem, jehož příslušnost by rovněž určil zákon.²³

S ohledem na složitost problematiky je nepochybné namísto, aby výsledná podoba ustanovení byla vytvořena i ve spolupráci s odborníky v oblasti lidských zdrojů a psychologie práce. Pokud by se z jakéhokoliv důvodu nepodařilo zahrnout pod obecnou úpravu všechny případy, kdy je namísto stanovení osobnostního profilu připustit, může být na atypické a nezobecnitelné případy pamatováno zbytkovou klauzulí, připouštějící stanovení osobnostního profilu i v jiných závažných odvodných případech. O odvodnosti postupu zaměstnavatele by pak rozhodoval k tomu příslušný správní orgán. S ohledem na vysokou odbornou náročnost problematiky zkoumání osobnosti uchazeče o zaměstnání by bylo vhodné, aby tak i v těchto případech činil v rámci kontrolní činnosti vykonávané z úřední povinnosti, a nikoliv pouze na návrh osoby, která se cítí být postupem zaměstnavatele poškozena. V opačném případě by jeho pravomoc v tomto ohledu ztrácela praktický dopad, nebo uchazeči zpravidla nedisponují znalostmi potřebnými k rozpoznání nepřiměřenosti postupu zaměstnavatele, zejména pokud jde o atypické případy, spadající pod zbytkové ustanovené zákona, a jejich možnosti obrany proti takovému postupu by tedy byly mimořádně ztíženy. V takovém případě je ovšem třeba vzít v úvahu nejen skutečnost, že takový orgán dostane k dispozici značnou diskretní pravomoc, nebo bude jednotlivé případy posuzovat sám na základě vlastního uvážení, ale také zvýšené nároky na odbornou kompetenci pracovníků, kteří budou kontrolu provádět, nebo ti nebudou již posuzovat pouhý soulad postupu zaměstnavatele s příslušnými ustanoveními zákona, ale budou muset posoudit faktickou odvodnost stanovení osobnostního profilu uchazeče ve zcela konkrétním případě. Je tedy zapotřebí, aby v takovém případě byl příslušný správní orgán vybaven nejen těmito pravomocemi, ale rovněž aby měl v souvislosti s touto činností přiměřené povinnosti vedoucí k zamezení zneužívání pravomocí, a také aby byl dostatečně vybaven odborně způsobilými zaměstnanci.

²³ Mohlo by jít například o Inspektorát práce.

V této souvislosti je třeba zmínit rovněž problematiku uchovávání testových materiálů a závěrečných zpráv z testování. Výsledky provedeného průzkumu naznačují, že jejich uchovávání i po skončení výběrového řízení není mezi zaměstnavateli zcela neznámým jevem, což považuji za pozitivní. Dle mého názoru by se alespoň závěrečné zprávy měly povinně stávat součástí osobního spisu zaměstnance, aby byla dle §312 odst. 2 zákoníku práce příslušným orgánem zajištěna možnost do nich nahlédnout. Takový postup by velmi usnadnil případnou pozdější kontrolu oprávněnosti testování a při uplatnění testu pouze v opodstatněných případech by neodporoval ani prvnímu odstavci téhož paragrafu, nebo by bylo možné je považovat za písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce. Na zvážení zůstává, zda tyto materiály uchovávat po celou dobu trvání pracovního poměru, nebo jen po určitou kratší, pevně stanovenou dobu. Z hlediska možné pozdější kontroly se jako výhodnější jeví uchovávat tyto materiály po celou dobu trvání pracovního poměru. Vzhledem k citlivosti uchovávaných informací je však třeba dvojnásobně pamatovat na zákaz předávání těchto materiálů (stejně jako jiných součástí osobního spisu zaměstnance) mezi zaměstnavateli v případech, kdy zaměstnanec změní zaměstnání. U neúspěšných kandidátů je v každém případě třeba veškeré testové materiály i závěrečné zprávy z testování po skončení výběrového řízení zlikvidovat.

Pokud jde o sankce za případné neoprávněné využívání testů osobnosti, připadá z hlediska účelnosti a přiměřenosti v úvahu pouze peněžité sankce pro zaměstnavatele, uložené ve správním řízení. Pokud byl k neoprávněnému využití testů osobnosti využit psycholog registrovaný u některou psychologickou asociací, lze uvažovat též o postihu tohoto psychologa v rámci kárné odpovědnosti příslušné asociace. V případě, že testování prováděla fyzická osoba, která není takto registrovaným psychologem, lze o jejím postihu vedle postihu zaměstnavatele uvažovat pouze v případě, že tato osoba takto jednala jako podnikatel v rámci své podnikatelské činnosti, případně při páčání trestného činu neoprávněného podnikání podle § 251 zákona č. 40/2009, trestní zákoník (případně s přihlédnutím §420 odst. 1 zákona č. 89/2012, občanský zákoník) či postupu podle § 24 odst. 1 písm. b zákona 200/1990, o postupech, ve znění pozdějších předpisů. Pokud by testování neoprávněně prováděla právnická osoba prostřednictvím svých zaměstnanců,²⁴ považovala bych za dostačující pouze postih této právnické osoby.

²⁴ Nejčastěji jde o případy výběrových řízení organizovaných externí specializovanou agenturou.

Jako vhodný doplněk zákonného řízení a kontroly prováděné správním orgánem se jeví vytvoření jednotného orgánu profesní samosprávy psychologů (psychologické komory), nejlépe s povinným členstvím, který by dbal o dostatečnou odbornou úroveň psychologů, kteří by měli podle zákona testování provádět, uplatňovat etické standardy, které jsou v souladu s mezinárodně uznávanými poznatky v oblasti psychologie a etiky a postihovat případná provinění v rámci kárné pravomoci nad svými členy. Že takový postup není neobvyklý, dokládají nejen etné příklady ze zahraničí, ale i Návrh zákona České národní rady o psychologické činnosti a Psychologické komoře České republiky z roku 1992, který sice nebyl přijat, ale jeho potřebnost se v současné době znovu stává předmětem diskuse.

Závěr

V závěru práce bych se ráda vrátila k trojici principů, které Ústavní soud definoval v rámci testu proporcionality.

O splnění kritéria vhodnosti není třeba dlouze diskutovat. S ohledem na uznávané poznatky v oblasti lidských zdrojů je zřejmé, že testy osobnosti představují z hlediska zaměstnavatele vhodný nástroj pro zprůvodňování znalostí potřebných pro výběr vhodného uchazeče.

Nalezení vhodného zaměstnance lze však ve většině případů dosáhnout i jinými metodami výběru zaměstnanců, které neznamenají podstatnější zásah do soukromí zaměstnance²⁵. Přesto se však v některých případech lze bez testování osobnosti jen těžko obejít, neboť některé práce vyžadují od toho, kdo je vykonává, určitě specifické osobnostní předpoklady, bez kterých není zdárný výkon takové práce možný. Splnění kritéria vhodnosti je tedy nezbytné posuzovat individuálně i v obecnější rovině alespoň pro konkrétní typové skupiny pracovních pozic s ohledem na aktuální poznatky v oblasti lidských zdrojů a psychologie práce.

Zdaleka nejzajímavější je pak zhodnocení kritéria přiměřenosti. K dobrému vodítku při rozhodování, zda a v jakém rozsahu je vhodné zkoumat osobnost uchazeče o zaměstnání zde můžeme dospět, položíme-li si otázku, zda, je zde vedle zájmu zaměstnavatele i celospolečenský zájem na tom, aby z výkonu určitých profesí byly vyloučeny osoby duševně narušené nebo takové, které pro danou práci nedisponují nezbytnými osobnostními předpoklady. Pokud dospějeme ke kladné odpovědi, pak lze testování osobnosti uchazeče považovat za přiměřené. V opačném případě přijdou veškeré přínosy testování pouze ku prospěchu zaměstnavatele, aniž by negativum v podobě narušení soukromí uchazeče bylo dostatečně vyváжено přínosy dalšími.

Přestože je v současné době přes nedostatečnou právní úpravu možné řešení otázky, za jakých okolností je testování osobnosti uchazeče o zaměstnání přípustné, určitým způsobem dospět, považovala bych za přínosné vytvoření konkrétní právní úpravy, zabývající se touto problematikou. Její přínos by spočíval především ve zprůvodňování pravidel pro testování tak, aby

²⁵ Například vhodně vedený pohovor, řešení modelových úloh a jeho následná prezentace.

byla patrná ze samotného znění zákona, a tedy i zajištění přísnějšího postupu zaměstnavatelů a lepší ochrany soukromí zaměstnanců i zlepšení jejich možnosti přístupu k některým pracovním pozicím. Zejména v českém prostředí, kde tradičně panuje vysoká tolerance k neetickému jednání, se závazná právní úprava testování osobnosti jeví jako vhodnější řešení, než jakým by bylo například spoléhání na regulaci ze strany profesní samosprávy, která je v české republice nadto značně roztržitá, a na respekt testujících k obecně uznávaným poznatkům v oblasti etiky psychologického testování.

Prameny

Literatura

- American Psychological Association: **The American Psychological Association's Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct**. Washington 2002. APA.
- BOSSU, B.: **La Protection des Droits Fondamentaux du Candidat a l'Emploi**, dostupné z <http://www.juripole.fr/Colloques/embauche/Bossu.html>
- HENDRYCH, D. a kol.: **Správní právo. Obecná část**. 8. vyd. Praha, C.H.Beck, 2012
- HOSSIEP, R., PASCHEN, M., MÜHLHAUS, O.: **Persönlichkeitstests im Personalmanagement: Grundlagen, Instrumente und Anwendungen**. Göttingen, Hogrefe Verlag, 2000
- ŠTIKAR, J. a kol.: **Metody psychologie práce a organizace**, 1. vyd. Praha, Karolinum, 2000
- ŠTIKAR, J. a kol.: **Psychologie ve sv t práci**. 1. vyd. Praha, Karolinum, 2003
- The Ethics Committee of the British Psychological Society: **The British Psychological Society Guidelines for Professional Practice and Conduct for Occupational Psychologists**. Leicester, The British Psychological Society, 2009
- WEISS, P. a kol.: **Etické otázky v psychologii**. 1. vyd. Praha, Portál, 2011
- WAGNEROVÁ, I.: **Legislativní kontext personální psychologie**. 1. vyd. Praha, Irena Wagnerová, 2011
- WAGNEROVÁ, I., JANOŠ ŀÁKOVÁ, L.: **Psychologie práce a organizace**. 1. vyd. Praha, eské vysoké u ení technické v Praze, 2011
- WAGNEROVÁ, I.: **Psychologie práce a organizace**. Nové poznatky. 1. vyd. Praha, Grada Publishing, 2011
- ZAPP, R.-M.: **Systematische Personalauswahl und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen**. Pieterlen, Martin Meidenbauer Verlag, 2006
- ### **Právní normy**
- Ústavní zákon . 1/1993 Sb., Ústava eské republiky
- Usnesení p edsednictva eské národní rady . 2/1993 Sb., o vyhlášení **Listiny základních práv a svobod** jako sou ásti ústavního po ádku eské republiky
- Zákon . 262/2006 Sb., **zákoník práce**
- Zákon . 101/2000 Sb., **o ochran osobních údaj**
- Zákon . 198/2009 Sb., **o rovném zacházení a o právních prost edcích ochrany p ed diskriminací** a o zm n n kterých zákon

Zákon . 89/2012, **obanský zákoník**

Zákon . 40/2009, **trestní zákoník**

Zákon . 361/2000 Sb., **o provozu na pozemních komunikacích a o změnách n kterých zákon**

Návrh zákona České národní rady o psychologické innosti a Psychologické komo e České republiky (tisk NR . 28, dostupné z

http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t0016_01.htm

Americans with Disability Act

Code du travail français

Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland

Betriebsverfassungsgesetz

Code de déontologie des psychologues, R.R.Q., c. C-26, r. 212.

Judikatura

Nález ÚS sp. zn. **Pl. ÚS 4/94** ze dne 12. 10. 1994

Rozsudek ve v ci **Karraker v. Rent-A-Center, Inc.**, 411 F.3d 831 (7th Cir. June 14, 2005)

Rozsudek ve v ci **Miller v. City of Springfield**, 146 F.3d 612 (1998)

Další zdroje

WAGNEROVÁ, I., Walter, P.: **Etika v psychologii práce a organizace**. [online] Konference APPO 2011 [cit. 3. 4. 2014], dostupné z

<http://psychologieprace.cz/administrace/wordpress/wp-content/uploads/Walter-Etika-v-psychologiiipr%C3%A1ce-a-organizace.pdf>

Dopl ůjící literatura

CHALUPA, B.: **Psychodiagnostické studie**. 1. vyd. Brno, Literra, 2009

LINDSAY, G., KOENE, C., ØVREEIDE, H., LANG, F.: **Etika pro evropské psychology**. 1. vyd. Praha, Hogrefe – Testcentrum, 2010

McCRAE, R., COSTA, Jr, P.: **Personality in Adulthood**. New York, The Guilford Press, 1990

SVOBODA, M.: **Psychologická diagnostika dosp lých**. 2. vyd. Praha, Portál, 1999

WAGNEROVÁ, I.: **Psychologie práce a organizace**. Aktuální otázky. 1. vyd. Brno, Tribun EU, 2010

WAGNEROVÁ, I.: **Psychologické metody výb ru manažer** . 1. vyd. Praha, Irena Wagnerová, 2010

Příloha – Příloha dotazníku pro průzkum mezi zaměstnavateli

Dotazník ke studentské práci s tematikou využití test osobnosti ve výběrových řízeních

Martina Černá

1. Využíváte při výběrových řízeních na obsazení alespoň na kterých pracovních pozicích testy osobnosti (kromě pozic, u kterých absolvování psychologických testů jakéhokoliv typu ukládá právní předpis)?
2. Pokud ano, prosím uveďte níže, o jaké pozice se jedná (alespoň typově), do závorky klíčově osobnostní předpoklady, které od úspěšného kandidáta očekáváte, a dále jaké testy využíváte (název testu, případně údaj o tom, že se jedná o interní test vytvořený pouze Vaší společností/pro Vaší společnost). Pokud používáte jiné než standardizované testy (např. test vytvořený podnikovým psychologem, na klíč od externí agentury apod.), prosím dle možnosti též o přiložení vzorového zadání.

Pozice (typová skupina pozic)	Používaný test

3. Testy vyhodnocuje a výsledky interpretuje (nehodící se smažte):
 - a. interní (podnikový) psycholog
 - b. externí psycholog
 - c. zaměstnanec personálního oddělení se vzděláním v oblasti personalistiky nebo andragogiky
 - d. jiný zaměstnanec personálního oddělení
 - e. potenciální nadřízený uchazeče
 - f. jiná osoba (prosím specifikujte)
4. Ke výsledkům testů a osobnostnímu profilu uchazeče má vedle osoby vyhodnocující test a interpretující výsledky přístup (nehodící se smažte):
 - a. osoba rozhodující o výběru uchazeče
 - b. vedoucí personálního oddělení
 - c. pověření zaměstnanci personálního oddělení
 - d. všichni zaměstnanci personálního oddělení
 - e. potenciální nadřízený uchazeče
 - f. další vedoucí zaměstnanci ve společnosti
 - g. další osoby (prosím specifikujte)
5. Uchovávejte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků úspěšného kandidáta? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.
6. Uchovávejte vyplněný test, jeho vyhodnocení a interpretaci výsledků neúspěšných kandidátů? Pokud ano, prosím uveďte, jak dlouho.