

PŘEDEPSANÝ ZAMĚSTNANECKÝ ODĚV - VÝSADA, NEBO ZÁSAH DO SVOBODY ZAMĚSTNANCE?

KAMILA BUBELOVÁ

Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Abstract in original language

Článek si bere za cíl rozebrat různé pohledy na právní postavení zaměstnance vzhledem k vnitřním předpisům jeho zaměstnavatele, a to s ohledem na povinný oděv, který rozdělujeme podle účelu na stavovský, hygienický, bezpečnostní a firemní. Každá z těchto skupin může v právním životě vyvolávat spory mezi zaměstnavatelem, který oděv vyžaduje, a zaměstnancem, pro nějž není omezení ve volbě oděvu akceptovatelné.

Key words in original language

Povinný oděv, zákoník práce, práva zaměstnance, základní svobody.

Abstract

The article tries to analyze different views on the legal status of employees due to the internal regulations of the employer. It mainly reflects mandatory clothing (dress code), which can be divided according to the purpose on the professional, hygiene, safety and corporate. Each of these groups can cause legal disputes between employer and employee. The article is analyzing the balance between the right of employees to freedom and the right of employers to manage their employees.

Key words

Dress code, Labour code, rights of employees, right of employers.

I. Úvodem

Otázka sporů o povinnost či dobrovolnost předepsaného firemního oděvu zaměstnance nemá v našich právních podmínkách dlouhou tradici. Tím více se však v posledním období vyskytují rozdílné názory, a tím více se snaží svobodomylní zaměstnanci bránit tlaku zaměstnavatelů na uniformitu vzhledu, oděvu a chování uvnitř jejich společnosti.¹

Základní právní předpisy, v jejichž rámci se budeme v této otázce pohybovat, jsou zejména zákoník práce² a předpisy prováděcí, dále ústavní

¹ Viz např. Janča, B.: Teambulding? Možnost firemního vzdělávání a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21Cdo 5060/2007. In: Naděje právní vědy - Býkov 2010. Sborník z vědecké konference. Ed. V. Knoll. Čeněk: Plzeň 2011, s. 296 - 303.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pro slovenskou úpravu z. č. 311/2001 Zb. - viz Barancová, H.: Zákoník práce - komentár. 3. vydanie. C. H. Beck: Bratislava 2012.

právo³ (zejména svobody jednotlivce) a nelze opominout ani použití antidiskriminačních předpisů.⁴

II. Oděvy v zaměstnání

Je zcela obvyklé, že do zaměstnání nosí zaměstnanec jiný oděv, než používá na sport nebo na odpočinek. Oděv je volen podle účelu, tj. podle činnosti, která v něm má být vykonávána. Tento účel budiž i nadále vodítkem pro hledání správného vyvážení mezi záměrem zaměstnavatele vytvářet firemní kulturu, a záměrem zaměstnance cítit se v zaměstnání pohodlně a podpořit tak pracovní výkon.

Pro účely následujícího výkladu jsme učinili rozdělení pracovních oděvů do několika skupin:

a) Pracovní oděv bezpečnostní. Do této skupiny patří právem předepsané ochranné pracovní pomůcky (proti prachu, špíně, chladu, nebezpečí uklouznutí, upadnutí, ochrana hlavy atd.).⁵ Vyhlášky ministerstev a ústředních orgánů státní správy v této oblasti jsou velice precizní a podrobné,⁶ zavazují jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, a nelze proti nim namítat svobodu zaměstnance. Zde převažuje veřejný zájem na zachování zdraví a života při práci nad soukromým zájmem jednotlivce. Takový oděv není volitelný, a pokud jej zaměstnanec nepřijme, nemůže vykonávat danou práci a je nutno pracovní poměr ukončit (případně převést zaměstnance na výkon funkce, kde není bezpečnostní oděv předepsán).⁷ Bezpečnostní pracovní oděvy poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci na svůj náklad a v rámci daňových předpisů si je může odečíst z daňového základu jako uplatnitelné náklady. Kromě typického stavebnictví a chemických provozů jsou ochranné/bezpečnostní oděvy předepsány i mnoha jiným profesím, např. i kuchařům, a to včetně protiskluzové obuvi.

³ Ústava ČR vyhlášená zákonem č. 1/1993 Sb. a Listina základních práv a svobod vyhlášená zákonem č. 2/1993 Sb.

⁴ V českých podmínkách zejména zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Výborný komentář viz Boučková - Havelková - Koldinská - Kühn - Kühnová - Whelanová: Antidiskriminační zákon. Komentář. C. H. Beck: Praha 2010.

⁵ Viz § 104 zákoníku práce. Komentář k ustanovení viz Vysokajová, M. et al.: Zákoník práce. Komentář. 4. aktualizované vydání. Wolters Kluwer: Praha 2013.

⁶ Viz např. nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, či nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

⁷ S případem alergie na pracovní oděv blíže seznamuje Varvařovský, P.: Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. In: Právní fórum č. 10/2009, s. 450 an.

b) Druhou skupinu tvoří poměrně rozšířené profesní stejnokroje - i tyto jsou často předepsány právním předpisem. Jedná se o stejnokroje policistů, soudců, advokátů, vojáků nebo hasičů.

c) Do samostatné třetí skupiny jsme vyčlenili profesní oděvy, jež pracovně nazýváme tradiční nebo zvykové: lékaři, zdravotní sestry, železničáři, poštovní doručovatelé, řeholníci, kněží. Např. oděv lékařů není striktně předepsán - v některých zdravotních zařízeních nosí kompletně oděv bílý, jinde kombinovaný se světle zelenou barvou, jinde i s barvou jinou. Obdobné je to u zdravotních sester (stejný bývá pouze čepec). Zaměstnanci Českých drah oblékají již tradičně modrou uniformu, poštovní doručovatelé šedomodrý oděv (kalhoty, košile/tričko, bunda). Stejně jako u prvních dvou skupin tyto oděvy poskytuje zaměstnancům zaměstnavatel na svůj náklad.

d) Jako další skupinu jsme vytvořili oděv firemní, přičemž v této skupině nejde o uniformy (stejnokroje), ale o snahu zaměstnavatele, aby zaměstnanec reprezentoval oděvem v barvách nebo logu zaměstnavatele (např. česká energetická společnost ČEZ používá u zaměstnanců kombinaci bílé košile/halenky s jasně oranžovým šátkem/kravatou).

e) Do páté skupiny řadíme oděv úřední. Některé státní nebo obecní úřady (magistráty) vyžadují po svých zaměstnancích (úřednících), aby dodržovali předepsaný typ pracovního oděvu, který má dle názoru zaměstnavatele podporovat důvěru občana v solidnost úřadu. Takový oděv nemá na rozdíl od stavovských oděvů či uniforem rozlišovací schopnost, ale přesto zaměstnanci zmenšuje výběr oděvu: např. je předepsáno, že ženy smí nosit jen sukně zakrývající kolena a delší, u halenek je zakázána transparentnost, je určena povinná minimální délka rukávů atd. S obdobným přístupem se lze setkat i u některých zaměstnavatelů nestátních, např. u bank. Banka zpravidla předepisuje mužům tmavý oblek a ženám kostým určitého typu.

V otázce zvyšování důvěryhodnosti úředníka oděvem jsme provedli krátký neformální výzkum mezi občany Olomouce. Jednalo se o sto respondentů obou pohlaví ve věku od 20 do 50 let bez rozlišení vzdělání, kteří zodpovídali několik málo otázek ohledně oděvů úředníka, ke kterému jdou vyřídit svou záležitost. Devadesát procent dotazovaných si vůbec oděvu úředníka/úřednice nevšimlo a považuje jej za irrelevantní. Za podstatné považují vstřícný přístup, ochotu a trpělivost, s jakou úředník poradí a pomůže vyřešit situaci. Zbýlých deset procent respondentů uvedlo, že si oděvu úředníka všimlo proto, že jej něco konkrétního zaujalo. Ženy uváděly vkusný šperk nebo látku oděvu, muži v tomto malém procentu přiznali, že si všimli objemného poprsí úřední dámy. Oděv jako takový nikdo z respondentů za prvek ovlivňující důvěru k úředníkovi neuváděl.

III. Zaměstnavatel a oděv

Zaměstnavatel při tvorbě svých vnitřních předpisů⁸ nebo nepsaných pravidel může vycházet buď z obecného právního předpisu (ten nelze vyloučit, zejména v bezpečnostní oblasti), dále může ponechat volbu oděvu na zaměstnanci, nebo prezentovat vlastní představu o tom, v jakém oděvu mají jeho zaměstnanci do zaměstnání docházet. V případě, že zaměstnanec reprezentuje firmu navenek ve styku s klienty nebo zájemci, je jistě na místě způsob odívání určit. Předepisovat ovšem firemní oděv pro zaměstnance, kteří nepřijdou do styku s veřejností, to již může být vnímáno jako nespravedlivá šikana.⁹ Podobný případ byl zaznamenán týlovým pracovníkem IT, jenž pracoval v zázemí firmy, s veřejností do styku vůbec nepřicházel, a přesto byl nucen pracovat v pánském obleku, což mu činilo potíže, nepohodlí a snižovalo jeho pracovní výkonnost.

Ohledně finančních nákladů na předepsané oděvy existuje několik možných variant na straně zaměstnavatele i zaměstnance:

1. Zaměstnavatel buď konkrétní oděv nařizuje a poskytuje na svůj náklad,¹⁰ nebo
2. Zaměstnavatel oděv nařizuje, ale neposkytuje či nehradí náklady na pořízení, nebo
3. Zaměstnavatel oděv nařizuje a přispívá zaměstnanci na jeho pořízení zvláštním příplatkem,¹¹ obvykle zvaným "ošatné",¹² nebo
4. Zaměstnavatel oděv nepředepisuje a ani na oblečení či obuv nepřispívá.

Z hlediska kladného nebo naopak negativního přijetí předepsaného oděvu zaměstnancem bývá nejčastěji rozhodující okamžik, kdy k předepsání určitého druhu oděvu došlo - pokud se tak stalo před uzavřením pracovní smlouvy a zaměstnanec byl s tímto požadavkem seznámen (stejně jako s

⁸ Viz např. Hůrka - Bezouška - Eliáš - Schmied - Trylč - Morávek: Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. Anag: Olomouc 2014, s. 612.

⁹ Podrobněji viz Schmied - Trylč - Hloušková - Tomandlová: Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. Anag: Olomouc 2013, s. 26 an.

¹⁰ K tomu viz Burda, Z.: Pracovní oděvy a stejnokroje v daňové judikatuře. In: Daně a právo v praxi č. 6/2014, s. 48.

¹¹ Může se jednat o zdanitelný výdaj zaměstnavatele, nebo zdanitelný příjem zaměstnance (příspěvek na ošacení).

¹² M. Podhrázký v komentáři k rozsudku NSS ČR čj. 1 Afs 50/2013-34 ze dne 3. 7. 2013 nazývá toto plnění "peněžitě paušalizované plnění za účelem pořízení pracovního oděvu a obuvi" a vylučuje je z aplikace § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.). Viz Podhrázký, M.: Předmět daně z příjmů (platby zaměstnancům na pořízení pracovního oděvu). In: Daňový expert č. 6/2013, s. 30.

ostatními povinnostmi a právy, se kterými má být seznámen před uzavřením pracovního poměru), nelze takový požadavek považovat za diskriminující a zaměstnanec nemůže svévolně svůj oděv měnit.

Pokud došlo k předepsání firemního oděvu až po uzavření pracovního poměru, zaměstnanec několik měsíců či let pracoval u zaměstnavatele bez toho, že by mu byl oděv určen, lze se již v některých případech důvodně domnívat, že by mohlo k nepřiměřenému zásahu do svobod zaměstnance dojít.¹³

Zaměstnavatelé k novému nařízení firemního oděvu přistupují buď na základě firemního usu, bez zakotvení ve vnitřním předpisu, nebo v některých případech rigidním vnitřním předpisem, který dokonce hrozí při nepřijetí předepsaného oděvu ukončením pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně. O hrubé porušení pracovní kázně by zde však podle zákonné úpravy nešlo. Při opakovaném neuposlechnutí příkazu nadřízeného obléct firemní oděv je však možno uvažovat o výpovědním důvodu podle § 52 písm. f): zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nespĺňuje požadavky pro řádný výkon práce (ovšem zde je třeba dokázat, že oděv je nutný pro řádný výkon dané práce).¹⁴

III. Zaměstnanec a oděv - čím se může zaměstnanec cítit omezen?

Nemůžeme zcela kompetentně sestavit pořadí důvodů, pro které zaměstnanci odmítají předepsaný oděv, podle jejich četnosti. Proto je následující seznam získaný na základě dotazového šetření, bez určení pořadí důležitosti:

1. Zaměstnanci považují často předepsaný oděv, pokud na něj nedostanou finanční podporu od zaměstnavatele, za nespravedlivé snižování mzdy/platu. Profesionální oděv u osob samostatně výdělečně činných, např. u advokáta, je totiž daňově uplatnitelný náklad pro odečet, zatímco zaměstnanec si své náklady na oděv do zaměstnání odečíst nemůže (pocit'uje finanční ztrátu).

2. Předepsaný firemní oděv bývá odmítán i kvůli nepohodlí a tím zhoršení pracovní výkonnosti. Již výše jsme zmínili případ programátora, jenž nebyl ve styku s veřejností, a předepsaný pánský oblek s kravatou jako pracovní oděv považoval za velice nepohodlný. Obdobnou situaci můžeme demonstrovat u konkrétní magistrátní úřednice, jež se ohrazovala proti zaměstnavatelem předepsané sukni. Ohrazení bylo důvodné, neboť úřednice

¹³ Viz např. Kovalčíková, M.: Právo zaměstnanca na súkromie. In: Naděje právní vědy - Býkov 2010. Sborník z vědecké konference. Ed. V. Knoll. Čeněk: Plzeň 2011, s. 304 - 303.

¹⁴ Text uvedeného ustanovení zní: Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění požadavky pro řádný výkon této práce.

sice pracovala v přímém kontaktu s klienty (občany města), ale vždy seděla za přepážkou, po které následovala deska stolu jak na straně úředníka, tak na straně klienta, a dolní část oděvu sedícího úředníka nebylo tedy vůbec vidět. Sama administrativní pracovnice odkazovala na velké nepohodlí, které jí úzký střih sukně způsobuje, neboť je milovnicí volných kalhot (riflí), které úřad sice zapovídá, ale klient je vůbec na úředníkovi za přepážkou nezpozoruje.

3. Třetím uváděným důvodem odporu proti předepsanému firemnímu oděvu je omezení volby oděvu podle vkusu zaměstnance. Je pochopitelné, že ať už v otázce barev, nebo střihu oděvů, mohou mít jednotlivci zcela odlišné preference. Pokud však firemní oděv nezpůsobuje zesměšnění osoby, jež má oděv na sobě, nelze spravedlivě požadovat, aby se zaměstnavatel řídil odlišnými názory všech pracovníků.

4. Někteří dotázaní zaměstnanci uváděli jako důvod svého nesouhlasu se zavedením firemního jednotného oděvu částečnou ztrátu své anonymity. To se stávalo v těch případech, kde byl oděv charakteru uniformy a ještě doplněn jmenovkou na viditelném místě.

5. Jako poslední důvod nesouhlasu jsme zaznamenali i případy, kdy zaměstnanec neměl výhrady vůči druhu předepsaného oděvu, ale vůbec vůči faktu, že by mu měl zaměstnavatel předepisovat jeho soukromé záležitosti, kam svůj vzhled samozřejmě počítá. Tento přirozený odpor se vyskytuje zejména u mladých zaměstnanců vychovaných již v demokratickém prostředí (po roce 1989), kteří mají i dost sebedůvěry k tomu, aby zaměstnavateli dokázali, že jejich pracovní výkon a spokojenost klienta nebude ovlivněna oděvem. Navíc se obávají, že předepisování by pokračovalo omezováním dalších vzhledových prvků, jako např. příkazem nosit krátké vlasy, zákazem líčení, tetování atd. Jde tedy o obavu před přílišným zásahem do vlastních svobod i do budoucna.

IV. Může se zaměstnanec bránit proti konkrétnímu oděvu?

V případě nejzávažnějším, což jsou právními předpisy předepsané ochranné pracovní pomůcky, nemůže zaměstnavatel, ani kdyby chtěl, zaměstnanci ustoupit a na předepsaných pomůckách/oděvech musí při výkonu práce trvat. Bez nich neumožní zaměstnanci výkon práce a pracovní poměr bude ukončen.¹⁵ Ochranné pracovní pomůcky jsou daňově uplatnitelným nákladem.

Komplikovanější případy jsou kolize svobody svědomí a vyznání s profesí, která vyžaduje určitý druh oděvu. V České republice byl v roce 2014 medializován případ studentek zdravotní školy, které chtěly vykonávat i povinnou školní praxi v pražské motolské nemocnici ve svém náboženském

¹⁵ Dále viz Barancová, H. - Olšovská, A.: Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru. Čeněk: Plzeň 2013.

oděvu, s tzv. hidžábem.¹⁶ Hidžáb v práci zdravotní sestře žádným způsobem nepřekáží, a splňuje i požadavek na krytí vlasů zdravotní sestry při práci (hygienické důvody), přesto nemocnice a poslíze i ministr zdravotnictví trvali na tom, že zdravotní sestra, a to i praktikantka, musí nosit předepsaný jednotný oděv zdravotních sester (modrá spodní košile, bílá zástěra, bílý čepec, jak určuje provozní řád nemocnice).¹⁷

Vzhledem ke stoupajícímu počtu sporů v těchto otázkách lze zaměstnavatelům doporučit, aby před uzavřením pracovní smlouvy své budoucí zaměstnance informovali o svých požadavcích, a to i požadavcích na oděv, a případně aby tyto požadavky zakomponovali do ustanovení pracovní smlouvy.

Pokud by se zaměstnanec bránil proti předepsanému oděvu oprávněně, což spatřujeme zejména u těch případů, kdy daná osoba nepřichází do kontaktu se zákazníky/obchodními partnery nebo jinými osobami, před kterými by svou firmu reprezentovala, lze tento protest považovat za důvodný a přiklonit se na stranu ochrany pracovníka.

V této souvislosti také nemůžeme opominout univerzitní pracoviště, která se dříve těšila akademickým právům a svobodám. V poslední české právní úpravě vysokoškolského zákona¹⁸ jsou sice akademická práva a svobody zmíněny, nicméně dosti úzce.¹⁹ Pojem akademická půda již bohužel v zákonné úpravě neexistuje, stejně jako její ochrana. Přesto však alespoň svobodný duch, kterým univerzity vždy vládly, dovoluje, aby zaměstnanci chodili na svá pracoviště oblečení dle vlastního výběru a nebyli nuceni do předepsaných oděvů. Vysokoškolský pedagog nepřijde o svou prestiž a oblíbenost svých přednášek u studentů tím, že nenosí pánský oblek, stejně jako dáma, která přednáší v sári, nebude v akademické sféře sankcionována.

V. Závěrem

¹⁶ Hidžáb je obvyklá muslimská pokrývka hlavy pro ženy. Vypadá podobně jako kukla, je z mnoha různých látek, někdy i barevná a zajímavě tkaná. Zakrývá hlavu kromě obličeje a rovněž kryje krk, podobně jako rolák, a v krční oblasti má zapínání na knoflíky. Hidžáb není totožný s šátkem.

¹⁷ Podrobněji viz zde: http://zpravy.idnes.cz/motol-odmita-sestry-v-muslimskem-satku-fc5-/domaci.aspx?c=A140930_230849_domaci_jj [citováno ke dni 20. 1. 2015].

¹⁸ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

¹⁹ Paragraf 4 zákona o vysokých školách: Na vysoké škole se zaručují tyto akademické svobody a tato akademická práva: a) svoboda vědy, výzkumu a umělecké tvorby a zveřejňování jejich výsledků, b) svoboda výuky spočívající především v její otevřenosti různým vědeckým názorům, vědeckým a výzkumným metodám a uměleckým směrům, c) právo učit se zahrnující svobodnou volbu zaměření studia v rámci studijních programů a svobodu vyjadřovat vlastní názory ve výuce, d) právo členů akademické obce volit zastupitelské akademické orgány, e) právo používat akademické insignie a konat akademické obřady.

V předchozím textu jsme se snažili rozebrat problém volby oděvu zaměstnancem nebo zaměstnavatelem a dospět ke stanovisku, které by jednak odpovídalo platné právní úpravě, a také dávalo dostatečný prostor pro realizaci svobody osobnosti zaměstnance. Na druhou stranu nechceme zpochybňovat právo zaměstnavatele vytvářet ve své firmě/společnosti/úřadu jistou firemní kulturu, ke které odívání jistě patří.

Za jakých okolností je možno zaměstnanci předepisovat oděv? V první řadě jsou to bezpečnostní předpisy. Dále jsou to případy pracovníků, kteří přicházejí jako reprezentanti své firmy do styku s klienty. Oděv však je třeba volit tak, aby zaměstnance neomezoval v pohybu nebo v práci, aby nebyl nepohodlný a urážlivý. Rovněž lze doporučit - pokud zaměstnavatel žádá specifický oděv a sám jej neposkytuje - aby přispěl zaměstnancům na tento dresscode již zmíněným "ošatným". Požadavek firemní kultury je více než vhodné vložit do pracovní smlouvy a specifikovat podrobně, jaké chování a odívání se od pracovníka žádá.

Pokud byla uzavřena pracovní smlouva v době před zavedením firemního oděvu, nelze v protestu zaměstnance proti nošení takového oděvu spatřovat hrubé porušení pracovní kázně a ukončovat s ním z tohoto důvodu pracovní poměr. Je však také třeba si uvědomit, že podle zákoníku práce musí zaměstnanec dodržovat pracovní předpisy vztahující se k jeho práci, interní předpisy nevyjímaje. Kromě interního předpisu by požadavky na oděv mohly být stanoveny i kolektivní smlouvou. Společným cílem zaměstnavatele i zaměstnance má být hrdost na příslušnost k firmě, a v případě spokojeného zaměstnance nebude problém nosit s hrdostí i firemní oděv či profesní uniformu.

Použitá literatura:

Barancová, H.: Zákoník práce - komentár. 3. vydanie. C. H. Beck: Bratislava 2012.

Barancová, H. - Olšovská, A.: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Čeněk: Plzeň 2013.

Boučková - Havelková - Koldinská - Kühn - Kühnová - Whelanová: Antidiskriminační zákon. Komentář. C. H. Beck: Praha 2010.

Burda, Z.: Pracovní oděvy a stejnokroje v daňové judikatuře. In: Daně a právo v praxi č. 6/2014, s. 48.

Janča, B.: Teambulding? Možnosti firemního vzdělávání a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21Cdo 5060/2007. In: Naděje právní vědy - Býkov 2010. Ed. V. Knoll. Čeněk: Plzeň 2011, s. 296 - 303.

Hůrka - Bezouška - Eliáš - Schmied - Trylč - Morávek: Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. Anag: Olomouc 2014.

Kovalčíková, M.: Právo zaměstnanca na súkromie. In: Naděje právní vědy - Býkov 2010. Ed. V. Knoll. Čeněk: Plzeň 2011, s. 304 - 3013.

Podhrázký M.: Předmět daně z příjmů (platby zaměstnancům na pořízení pracovního oděvu). Komentář k rozsudku NSS ČR čj. 1 Afs 50/2013-34 ze dne 3. 7. 2013. In: Daňový expert č. 6/2013, s. 30.

Schmied - Trylč - Hloušková - Tomandlová: Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. Anag: Olomouc 2013.

Varvařovský, P.: Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. In: Právní fórum č. 10/2009, s. 450 an.

Vysokajová, M. et al.: Zákoník práce. Komentář. 4. aktualizované vydání. Wolters Kluwer: Praha 2013.

Contact – email

kamila.bubelova@upol.cz