

Prokazování bezúhonnosti ve světle GDPR

Jedním z častých požadavků zaměstnavatele při přijímání nových zaměstnanců bývá i žádost o doložení bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání. Nezřídka je však doložení bezúhonnosti požadováno v situacích, kdy k tomu zaměstnavatel nemá zákonný podklad. Ačkoliv byla již tato problematika předmětem několika článků, tyto se ve svých názorech v mnohém rozcházejí či podávají spíše kusé informace. Cílem tohoto článku je podat praktický návod, jak ve světle GDPR přistupovat k žádostem o doložení bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání a případnému uchovávání údajů získaných v této souvislosti.



Obecně

Čl. 10 GDPR stanoví, že zpracování osobních údajů týkajících se rozsudků v trestních věcech a trestných činů se může provádět pouze pod dozorem orgánu veřejné moci nebo **pokud je oprávněné podle práva Unie nebo členského státu poskytujícího vhodné záruky, pokud jde o práva a svobody subjektů údajů**. Údaje z evidence Rejstříku trestů pak dle zákona č. [269/1994](#) Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů („Zákon o Rejstříku trestů“) slouží pro potřebu trestního, občanskoprávního nebo správního řízení a k prokazování bezúhonnosti.

Na rozdíl od zákona č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů („ZOOÚ“) přitom GDPR osobní údaje týkající se rozsudků v trestních věcech neoznačuje jako jedny z citlivých údajů, ale je pro ně stanovena speciální kategorie a definovány odlišné podmínky zpracování. Tato kategorie osobních údajů je pak oproti ZOOÚ podstatně rozšířena, neboť se vztahuje na zpracování jakýchkoli osobních údajů, které se týkají rozsudků v trestních věcech a trestných činů či souvisejících bezpečnostních opatření.[1]

Dle názoru dohledatelného v odborné literatuře přitom pod výše uvedenou kategorii i nadále nespádají osobní údaje o bezúhonnosti, neboť si lze jen stěží představit, že by samotný údaj o bezúhonnosti představoval riziko pro práva a svobody subjektu údajů. Pro úplnost je však nutné dodat, že právě údaje získané z výpisu z Rejstříku trestů ve smyslu ust. § 13 Zákona o Rejstříku trestů do této kategorie jednoznačně spadají, neboť výpis obsahuje údaje o každém dosud nezahlazeném odsouzení fyzické osoby, které se výpis týká, a při jejich zpracování je tedy zapotřebí dbát zvýšené opatrnosti.

Kdy může zaměstnavatel požadovat prokázání bezúhonnosti?

V souladu s ust. § 316 odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („Zákoník práce“) může zaměstnavatel vyžadovat informace o trestněprávní bezúhonnosti v následujících případech:

- (i) pokud právní předpisy stanoví, že pro výkon určité práce musí být zaměstnanec bezúhonný (např. učitelé, zdravotní sestry, policisté, hasiči, sociální pracovníci, auditori, notáři, advokáti apod.), nebo v případě,
- (ii) kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený a ospravedlnitelný ve smyslu ust. § 316 odst. 4 Zákoníku práce (např. u zaměstnance provádějícího platební operace či uzavírajícího smlouvy na velká peněžitá plnění).

Je nutné si uvědomit, že podaný výčet je taxativní a zaměstnavatel tak není v jiných než výše uvedených případech oprávněn výpis z Rejstříku trestů za účelem nahlédnutí vyžadovat, přičemž není oprávněn informace o bezúhonnosti získávat ani prostřednictvím třetích osob. Rovněž je nutné upozornit na skutečnost, že potřebnost nahlédnutí do výpisu z Rejstříku trestů si musí zaměstnavatel řádně (věcně) v každém případě ujasnit ve vztahu k předmětné pracovní pozici, přičemž neposkytnutí těchto informací za situace, kdy nejsou zákonem vyžadovány, nemůže být důvodem pro nepřijetí uchazeče do pracovního poměru.

Konečně pak i v případě, že má uchazeč o zaměstnání v Rejstříku trestů záznam, musí zaměstnavatel pečlivě posuzovat povahu spáchaného trestného činu ve vztahu k druhu práce, který má uchazeč vykonávat.

Lze vyžadovat souhlas zaměstnance?

Problematická situace může nastat v případě, kdy zaměstnavatel bude po zaměstnanci výpis z Rejstříku trestů požadovat, aniž by k tomu byl ze zákona oprávněn. Ve vztahu k této problematice lze přitom dohledat názor, že v takovém případě je možné požadovat souhlas uchazeče o zaměstnání s poskytnutím výpisu z Rejstříku trestů. S takovým závěrem však nelze z níže uvedených důvodů souhlasit.

Podle GDPR musí být totiž souhlas se zpracováním osobních údajů udělen mimo jiné svobodně. Pokud by tedy zaměstnavatel po uchazeči o zaměstnání vyžadoval udělení souhlasu se zpracováním jeho osobních údajů o bezúhonnosti, nedalo by se uvažovat nad tím, že by zaměstnanec takový souhlas udělil svobodně. Uvedená argumentace vychází ze skutečnosti, že v případě, kdy by zaměstnanec souhlas se zpracováním zaměstnavateli neudělil, zaměstnavatel by ho do zaměstnání s největší pravděpodobností nepřijal. Ze strany zaměstnavatele je tak na zaměstnance činěn faktický nátlak k udělení souhlasu, což samo o sobě vylučuje svobodu jeho udělení.[3]

Na základě výše uvedeného tak zaměstnavatelům nelze než doporučit, aby souhlas uchazečů o zaměstnání se zpracováním jejich osobních údajů o bezúhonnosti nevyžadovali.

Uchovávání výpisu z Rejstříku trestů

Pokud jde o uchovávání výpisu z Rejstříku trestů, jsou-li splněny podmínky uvedené výše a je-li zaměstnavatel oprávněn od zaměstnance údaje o jeho bezúhonnosti požadovat, po nahlédnutí do výpisu by jej zaměstnavatel neměl jakkoli nadále uchovávat (ať již v jakékoli formě). Za účelem zaznamenání informace o nahlédnutí do výpisu z Rejstříku trestů lze učinit např. poznámku ve složce zaměstnance, z níž bude vyplývat, že zaměstnanec má veškeré předpoklady pro výkon práce a z níž nebude na první pohled patrné, že se jedná ryze o údaj o bezúhonnosti.

K výše uvedenému je nutné dodat, že pro poznámky obsahující konkrétnější informace vztahující se k bezúhonnosti zaměstnance budou platit stejná pravidla jako pro samotný výpis z Rejstříku trestů,

neboť tyto obsahují stejný osobní údaj o zaměstnanci (o jeho bezúhonnosti), jako je tomu v případě výpisu z Rejstříku trestů. Z tohoto důvodu by zaměstnavatel neměl uchovávat ani jakékoli konkrétnější poznámky týkající se bezúhonnosti, které by z výpisu z Rejstříku trestů bylo možné zjistit.

Výše uvedené závěry týkající se uchování výpisu z Rejstříku trestů / poznámek učiněných na základě výpisu vycházejí rovněž z obecného faktu, že výpis z Rejstříku trestů je již jeden den po jeho předložení zastaralý, a údaje v něm uvedené nemusejí odpovídat aktuálnímu stavu, protože tak neexistuje relevantní důvod jej nadále uchovávat.

Pro úplnost autor článků uvádí, že dle názoru Úřadu pro ochranu osobních údajů je možné po účelem zpracování odůvodněnou dobu výpis z Rejstříku trestů / poznámky učiněných na základě výpisu uchovávat.[4] Z výše uvedených důvodů lze však uzavřít, že k tomuto není dán žádný důvod.

Závěr

Zaměstnavatelé by měli v souladu s výše uvedenými pravidly při náboru nových zaměstnanců pečlivě zvážit, zdali jsou oprávněni od uchazečů o zaměstnání požadovat doložení jejich bezúhonnosti, neboť právní úprava v této oblasti poskytuje subjektům údajů poměrně vysokou míru ochrany práv a svobod. Podle GDPR mají navíc státy možnost zavést konkrétnější pravidla ochrany subjektů údajů v souvislosti se zaměstnáním, takže lze očekávat, že konkrétnější pravidla upravující zpracování údajů o bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání budou v budoucnu ještě upřesněna legislativou České republiky.[5]



Matěj Večeřa

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Viz textace čl. 10 GDPR.

[2] NULÍČEK, Michal. GDPR - obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer,

2017. s. 170.

[3] Bártla, Josef. GDPR 2018: Změny v ochraně osobních údajů v návodech a vzorech, Praha, FORUM, s.r.o., 2018.

[4] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] NULÍČEK, Michal. GDPR - obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 171 - 172.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Přijetí prohlášení viny a povinnost soudu vypořádat námitky poškozeného](#)
- [10 otázek pro ... Michala Pálinkáse](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)
- [Hodnotící dotazníky jako obchodní sdělení v kontrolním plánu ÚOOÚ pro rok 2026](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)