

12. 12. 2018

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Materiály z pracovního pohovoru a GDPR

Nedávno jsem se setkal s dotazem kterak se má správně (tedy v souladu s českým a evropským právem) naložit s materiály od uchazečů, kteří neuspěli v pracovním pohovoru např. do městské společnosti? Mnohdy jde o relativně schopné lidi, které by zaměstnavatelé rádi oslovili třeba v budoucnosti, až se uvolní jiné vhodné pracovní místo. Mohou si dnes vést jejich databázi? Není to protiprávní?

V otázce jsou implicitně přítomny dvě roviny.

Za prvé určitá ostražitost před právní úpravou ochraňující osobní údaje (zejména populární GDPR – Obecné nařízení na ochranu osobních údajů účinné od 25. května 2018.) a současně snaha maximálně zefektivnit personální práci při vyhledávání nových zaměstnanců. Což je v dnešní době, pro kterou je charakteristický „nedostatek lidí, opravdový oříšek.

Pro informační komplexnost dodejme, že nedostatek pracovních sil nyní v Česku postihuje, jak soukromý, tak i veřejný sektor.

In medias res: Uchazečům o zaměstnání, kteří ve výběrovém řízení uspěli méně intenzivně, a nebyli tudíž aktuálně přijati do pracovního poměru, je v souladu s právem nutné bez zbytečného odkladu dokumenty s jejich osobními údaji vrátit. Další možností je dokumenty zlikvidovat, o tom je však z důvodu právní jistoty vhodné sepsat záznam a o likvidaci osobních údajů informovat (doposud neúspěšného) žadatele o zaměstnání.

Pakliže by si zaměstnavatel (zde lhotejno, zda soukromý či veřejný) chtěl osobní údaje některých uchazečů vést ve své databázi zájemců o zaměstnání, je to akceptovatelné jen za splnění určité zásadní právní podmínky.

Tou zde je, že zaměstnavatel může takto učinit pouze a jen s výslovným (jasným, srozumitelným, svobodným) souhlasem těchto uchazečů. Relevantním právním důvodem zpracování osobních údajů uchazečů je případná možnost uzavření pracovní smlouvy v budoucnu.

Ještě jednou zdůrazňujeme, že je zde nezbytný jednoznačný souhlas předmětného uchazeče o zaměstnání. Není možné tedy vést tuto personální databázi bez jeho souhlasu, byť by zde zaměstnavatel (v dotaze zmíněná městská společnost) byla vedena pozitivním důvodem oslovením žadatele o zaměstnání v budoucnosti.



JUDr. Petr Kolman, Ph.D.,
právní pedagog

Další články:

- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [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 \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)