

12. 12. 2018

Vezměte, 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:

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)