

5. 2. 2019

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

# **Pohádka o zvědavém zaměstnavateli aneb Zákaz zjišťovat všeobecně dostupnou informaci o zaměstnanci?**

Vysokoškolský učitel práva Petr Kolman ve svém rozboru onehdy došel k závěru, že otázka zaměstnavatele při přijímacím pohovoru, za jakou politickou stranu nebo hnutí byl uchazeč o zaměstnání zvolen do zastupitelstva obce nebo města, je zakázána.

Autorův článek z 10. 12. 2018 Informace požadované zaměstnavatelem a paragrafy vnímám spíše jako pohádku O zvědavém personalistovi. Autor článku tvrdí, že mu byla popsána situace neuvolněného obecního zastupitele, který shání zaměstnání, aby uživil rodinu, protože politická funkce jej neuživí, neboť pobírá od obce jen relativně nízkou odměnu nedosahující ani výše minimální mzdy. [1]

## **Může být veřejně dostupná informace zakázána?**

Jestliže tedy uchazeč o zaměstnání uvede či zmíní, že vykonává funkci zastupitele, z čehož plynou zaměstnavateli určité povinnosti vůči zaměstnanci, skutečně může padnout otázka ze strany zaměstnavatele nebo jeho zástupce, za jakou politickou stranu či hnutí. Proč ne, když je někdo zvědavý? S odkazem na ust. § 316 odst. 4 písm. f) zákoníku práce zákoníku práce[2] správně autor konstatuje, že se budoucí zaměstnavatel při pohovoru nemůže ptát na členství v politické straně nebo hnutí uchazeče o zaměstnání. Dochází však bez bližšího vysvětlení, jen s poukazem na to, že výčet informací, které nesmí zaměstnavatel od zaměstnance resp. uchazeče o zaměstnání, vyžadovat podle ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce, je demonstrativní, též k závěru, že je zakázán i dotaz na to, za kterou politickou stranu či hnutí byl uchazeč o zaměstnání zvolen.[3] Tento názor nesdílím. Lapidárně řečeno: Copak může v dnešní době zastupitel zvolený za politickou stranu utajit, že za ni kandidoval, natož že za ni byl zvolen? Jaký by tedy měla smysl právní úprava, která by zakazovala zjišťovat zaměstnavateli všeobecně, veřejně dostupnou informaci?

## **Internet toho ví hodně a sociální sítě ještě více**

Nebudu se pouštět do právní disputace.[4] Jen trochu zdravého rozumu a vidění věcí v souvislostech, jež by mohly argumentačně na podporu opačného názoru postačit. Proč by měl být zakázaný dotaz na veřejně známou nebo komukoliv snadno přístupnou - zjistitelnou informaci? Vždyť taková informace je snadno dohledatelná.[5] Každý zaměstnavatel zná trvalé bydliště svého zaměstnance nebo jej o něm informuje již i uchazeč o zaměstnání, a proto mu stačí nahlédnout na internetové stránky příslušné obce, kde jsou uvedeni zvolení zastupitelé a mnohdy i nezvolení kandidáti, obojí včetně politické strany nebo hnutí, za kterou kandidovali. Ale i bez toho, i bez znalosti trvalého bydliště, stačí do internetového vyhledávače zadat jméno a příjmení a nějaké další klíčové slovo jako třeba volby nebo zastupitelstvo apod. a jistě se tazatel dozví potřebné, mnohdy byť jen po zadání pouze jména a příjmení oné fyzické osoby.

Informace o lidech z řad mých přátel nebo známých, kteří kandidovali, ať již úspěšně, a byli tedy zvoleni, nebo i neúspěšně, v obecních volbách, jsou dostupné na internetu i po mnoha letech, ačkoliv

to bylo třeba i v předminulém volebním období, natož v minulém nebo dokonce tom nynějším.

## Proč vytvářet zbytečné problémy?

Proč někteří právníci hledají problémy tam, kde nejsou, nebo je dokonce sami vytvářejí? I kdyby byla úvaha Petra Kolmana po právní stránce správná, a proto ona otázka, za jakou politickou stranu nebo hnutí byl uchazeč o zaměstnání zvolen, nepřipustná, tak by to rozhodně v rámci správního, popř. soudního uvážení nemělo vést k postihu zaměstnavatele. Zhodnotil bych potom v takovém případě, že byl jen položen - z důvodu vůči údajům o zaměstnanci přepjatě ochranářskému výkladu[6] zákoníku práce - nevhodný dotaz. Pak by tedy nemuselo jít o příběh o zvědavém, ale hloupém personalistovi.[7]



**Richard W. Fetter**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Popsaný skutkový stav přívětivě označuji jako pohádku, protože si netroufám vyhodnotit, že by si autor příspěvku fiktivní dotaz položil sám, jak tomu často bývá v různých novinových a časopiseckých právních poradnách pro čtenáře, jelikož epravo.cz žádnou takovou rubriku nepublikuje. – Od nezpochybnitelně reálného dotazu bych očekával jiné reálie: Vždyť čím se tedy živil onen zastupitel, než získal mandát? Obvyklejší je v praxi situace, kdy se řeší problémy zaměstnavatele v souvislosti s nároky zaměstnance, který byl ze zaměstnání uvolněn dlouhodobě z důvodu výkonu veřejné funkce, nebo v případě, že u zaměstnance neuvolněného (jinak řečeno nadále si povinnosti plynoucí z nesuspendovaného závazku vyplývajícího z pracovně-právní vztahu plnění) dochází ke krátkodobým překážkám v práci z důvodu obecného zájmu pro výkon veřejné funkce. Ale budiž, vždyť i zastupitel může chtít změnit v průběhu volebního období své zaměstnání a ucházet se o něj u jiného než dosavadního zaměstnavatele. „Šedivá je teorie, jen strom života věčně zelená se.“ (J. W. Goethe)

[2] Neměla by být opomíjena též úprava zakotvená v ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[3] Jakkoliv v praxi jde velmi často o totéž, když obvykle je kandidát též členem politické strany nebo hnutí, za něž kandiduje resp. byl zvolen.

[4] Ostatně P. Kolman své vývody nezdůvodnil, opřel svůj názor, jak bylo uvedeno, jen o fakt, že výčet informací v ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce je demonstrativní.

[5] Ostatně jako i odpovědi na případně mnohem intimnější otázky a další informace o životě, soukromí a osobě mnohého uchazeče o zaměstnání (než jsou právě aspekty výkonu veřejné funkce jako třeba, která politická strana nebo hnutí kandidátovi ke zvolení napomohla), jež na sebe zcela dobrovolně mnohdy prozrazuje na sociálních sítích. Jistěže to není právní argument, ale podporuje mé dále uvedené zhodnocení právní úpravy jako přepjatě ochranářské, nevycházející z denní reality, protože právní úprava chrání zaměstnance před dotěrnými otázkami ze strany zaměstnavatele, ale přitom běžný uživatel sociálních sítí na ně sám, aniž by si to uvědomoval, jakýmkoliv zvědavcům odpovídá. To, co se mu může třeba i zdát na pracovním pohovoru nevhodné, přitom jindy a jinde zveřejňuje pro neomezený okruh lidí.

[6] Jak bylo již uvedeno v poznámce č. 5. Uvažme dále, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace, ani je získat prostřednictvím třetích osob, uvedené v ust. § 316 odst. 4 písm. c), d), e), f) a g) zákoníku práce, a to ani je-li pro to dán důvod spočívající v povaze práce, kterou má zaměstnanec

vykonávat. Podle dikce zákona se tedy nesmí zajímat o zaměstnancovu sexuální orientaci, původ, členství v odborové organizaci, politické straně nebo hnutí a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Jako přepjatost proto vnímám, že kupříkladu církev či třeba naopak spolek ateistických volnomyšlenkářů hledající svého výkonného tajemníka, který je bude reprezentovat, nemohl oficiálně ověřovat, zjišťovat, zda zaměstnanec nepatří k ideové konkurenci, názorovému protiproudu. [7] Jakkoliv toto pejorativní označení by dopadalo v takovém případě i na autora této polemiky, protože uvedený dotaz nevnímá jako protiprávní, ale pouze jako zbytečný, když už tedy někoho zjišťovaná informace zajímá.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)