

14. 7. 2015

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

Prokazování potřebnosti osobního údaje zaměstnavatelem

Tato stručná analýza se věnuje povinnosti zaměstnavatelů prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje, jak ji stanoví ust. § 12 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti (dále pouze „zákon o zaměstnanosti“). Pro účely projektu Chceme pracovat se zaměříme speciálně na osobní údaj trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání.



Nerovné zacházení na trhu práce

Na trhu práce je třeba konstatovat masivní nerovné zacházení s osobami, které mají záznam v rejstříku trestů. Skupina takto znevýhodněných osob k lednu 2015 čítá na 425.000 občanů ČR (z technických důvodů nebylo možné získat od Rejstříku trestů ČR údaje o počtu ze skupiny čítající cca 100.000 cizinců s trvalým pobytem v ČR). Dle zjištění společnosti LMC, která mapuje situaci na trhu práce, požaduje 68 % zaměstnavatelů po uchazečích o zaměstnání výpis z rejstříku trestů. To i v případech kdy povinnost zjistit údaj o trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání neukládá zaměstnavateli zvláštní právní předpis[1] a dále případů, kdy chybí souvislost spáchaného trestného činu a požadavků, které jsou pracovní pozicí na uchazeče kladeny. Dle našeho názoru je neospravedlnitelné při obsazování určitých druhů pozic, zejm. těch nekvalifikovaných, o výpis z trestního rejstříku žádat vůbec.

Nerovné zacházení můžeme konstatovat v případě, kdy zaměstnavatel jako jedinou „kvalitu“ zhodnotí záznam v rejstříku trestů a pouze z tohoto důvodu uchazeče do zaměstnání nepřijme. Takový postup zakazuje rovněž Listina základních práv a svobod, konkrétně v čl. 3 při zapovězení nerovného zacházení „z jiného postavení“.

Zákon o zaměstnanosti

Výše zmíněná úprava zákona o zaměstnanosti zní:

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství,

filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem (pozn. aut.: v textu je na tomto místě odkaz na antidiskriminační zákon), dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. **Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.**

První věta uvádí pět (ze sedmi[2]) diskriminačních důvodů dle zákona č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále pouze „antidiskriminační zákon“ či „ADZ“): národnost, rasový nebo etnický původ, politické postoje, náboženství, filozofické přesvědčení, sexuální orientace. Výčet údajů pokračuje členstvím v odborových organizacích, které není diskriminačním důvodem dle ADZ.

Uvedené údaje smí zaměstnavatel vyžadovat za splnění podmínky, že jejich vyžadování je v souladu se zvláštním právním předpisem, kterým je antidiskriminační zákon. Zákonodárce vyřešil vztah těchto dvou předpisů odkazem přímo v textu zákona.

Dále nesmí zaměstnavatel vyžadovat

- 1. informace, které odporují dobrým mravům, a
- 2. osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Dle našeho názoru lze za určitých okolností – zejm. pokud je vyžadování údaje o trestněprávní bezúhonnosti nepřiměřené věcnému důvodu spočívajícím v povaze práce[3] – údaj o trestněprávní bezúhonnosti zařadit do obou kategorií údajů, jejichž vyžadování je v rozporu s dobrými mravy, a zároveň tyto údaje za určitých okolností neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Klíčové ustanovení obsahuje **druhá věta**, která zaměstnavateli stanoví povinnost na žádost uchazeče o zaměstnání prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje, kterým údaj o trestněprávní bezúhonnosti je. Dle ust. § 4 zákona č. [101/2000](#) Sb. o ochraně osobních údajů, se dokonce jedná o citlivý osobní údaj, který má zvýšené nároky na zpracování. K argumentaci ochrany osobních údajů se v tomto článku ještě dostaneme.

Povinnost zaměstnavatele prokázat potřebnost osobního údaje není nijak upravena, co se formálních požadavků týká. Zaměstnavatel ji může splnit i ústně a tedy aniž by o jejím splnění vytvořil jakýkoli důkaz, který by posléze diskriminovaný uchazeč o zaměstnání mohl použít při ochraně svých práv. Uchazeč o zaměstnání, který bude namítat nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem, se ocitne v důkazní nouzi a neunesse důkazní břemeno. Jelikož pro toto ustanovení zatím chybí sankční mechanismus a není jej tedy možné ze strany Státního úřadu inspekce práce nijak sankcionovat, bude se muset uchazeč o zaměstnání obrátit na soud s žalobou na ochranu osobnosti, se všemi riziky, které toto řízení nese.

V současné době je nutno konstatovat nedostatečnou úpravu v zákoně o zaměstnanosti, která dává zaměstnavatelům široké možnosti porušovat zákaz nerovného zacházení, konkrétně v tomto ustanovení neexistencí sankce za neprokázání potřebnosti osobního údaje.

Třetí věta: „Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“ již odpovídající sankci obsahuje a to v ust. § 139 a § 140, jako přestupek fyzické osoby, resp. správní delikt osoby právnické.

Čtvrtá věta § 12 zákona o zaměstnanosti odkazuje na § 4 zákona o zaměstnanosti a systematicky navazuje na příkaz zaměstnavateli zaručit rovné zacházení.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

§ 4 (1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace⁸⁰).

§ 4 zákona o zaměstnanosti odkazuje poté ještě na ADZ (číslice 80), čili ochrany a výhod (např. sdílení důkazního břemene) požívají „pouze“ diskriminační důvody v ADZ uvedené. Přitom nerovné zacházení na základě trestněprávní bezúhonnosti takovým důvodem není^[4].

Související procesní otázky

Dále si dovolím stručnou analýzu souvisejících ustanovení ADZ. Význam zahrnutí určitého důvodu mezi diskriminační důvody dle ADZ je, mimo deklarování zvýšené ochrany dané skupiny osob, zejména procesní při ochraně práv před soudem. Dle ust. § 133a občanského soudního řádu, totiž dochází při podání antidiskriminační žaloby v oblasti pracovní k tzv. dělení či přenosu soudních břemen tvrzení a dokazování. Žalobce (údajně diskriminovaná osoba) uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě důvodů uvedených v ADZ a žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Zákoník práce

S výše uvedenou úpravou koreluje rovněž zákoník práce. Konkrétně v ust. § 30 odst. 2, které stanoví, že zaměstnavatel: „*smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*“. Klíčové je slovo „bezprostředně“, které zakazuje příliš širokou zpracování osobních údajů uchazečů. Údaj o odsouzení osoby smí zaměstnavatel zjišťovat tehdy, pokud mu to stanoví zvláštní zákon anebo prokáže potřebnost typicky pomocí povahy práce, která má být vykonávána.

Zákon o ochraně osobních údajů

Nyní se krátce zastavíme u zákona č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů (dále pouze „ZOOÚ“), který v § 4, písm. b) uvádí výčet citlivých osobních údajů, kterými jsou: „*údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuální životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; ...*“. Čili ZOOÚ dává naroveň ochranu trestněprávní minulosti osob k některým diskriminačním důvodům dle antidiskriminačního zákona.

Zákon o ochraně osobních údajů dále v ust. § 9 stanoví, že citlivé osobní údaje je možné zpracovávat^[5] jen, jestliže subjekt údajů dal ke zpracování výslovný souhlas. Subjekt údajů musí být při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období. Existenci souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů musí být správce schopen prokázat po celou dobu zpracování. Správce je povinen předem subjekt údajů poučit o jeho právech podle § 12 (o přístupu subjektu údajů k informacím) a § 21 (ochrana práv subjektu údajů).

Závěr

Statistické údaje dokládají nadužívání požadavku trestněprávní bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání a to takovým způsobem, že je plošně vyžadován výpis z rejstříku trestů (a za zvlášť nebezpečné požadujeme a priori požadování „čistého výpisu z rejstříku trestů“) na pozice, kde to nevyžaduje zvláštní zákon a zároveň není ze strany zaměstnavatele objektivně potřebnost tento údaj zjišťovat. Osoby se záznamem v rejstříku trestů (a nemusí se nutně jednat o osoby z výkonu trestu) mají objektivní potíže na trhu práce a to dokonce i při shánění brigád, jelikož i pracovní agentury často vyžadují čistý trestní rejstřík dokonce jako podmínku k náboru uchazeče o zaměstnání.

Mgr. Miroslav Mráz,
právník

[Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva](#)

Projekt [Chceme pracovat](#)



NROS

nadace
partnerství



Podpořeno grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů. www.fondnno.cz a www.eeagrants.cz.

Ječná 548/7
120 00 Praha 2

Tel.: +420 777 208 568

e-mail: miroslav.mraz@poradna-prava.cz

[1] Zákonů, které upravují předkládání rejstříku trestů uchazečem o zaměstnání je cca 100, a jejich stručná analýza bude obsahem dalšího článku na tomto serveru.

[2] Do úplného výčtu diskriminačních důvodů dle ADZ chybí pohlaví, věk a zdravotní postižení.

[3] V závorce je citace ust. § 316 odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, které lze analogicky vztáhnout i na úpravu zákona o zaměstnanosti, co se věcných důvodů spočívajících v povaze práce týká.

[4] Uchazeči o zaměstnání, se kterým bylo zacházeno nerovně, nezbyvá než bránit svá práva pomocí žalobou na ochranu osobnosti.

[5] Zpracováním se dle ust. § 4, písm. e) rozumí: jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.

Další články:

- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)