

28. 7. 2015

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

Zpracování citlivého údaje o odsouzení za trestný čin

Na webových stránkách epravo.cz byl 14. července 2015 publikován zajímavý článek Mgr. Miroslava Mráze Prokazování potřebnosti osobního údaje zaměstnavatelem[1]. Článek se zabývá vyžadováním a dalším využíváním údaje o trestní minulosti (bezučinnosti či naopak o tom, že daný člověk byl v minulosti soudně trestán) v pracovněprávních vztazích a to zejména s ohledem na zjevně nadměrné vyžadování této informace při sjednávání pracovního vztahu.

Autor danou problematiku pojímá především z pohledu zákazu diskriminace účastníků pracovního trhu tak, jak je upravena zákonem č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, a zákonem č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Podpůrně pak autor argumentuje i zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, jako obecným předpisem pro pracovněprávní oblast a zmiňuje rovněž zákon č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který je nutno považovat za obecný předpis pro každé zpracování osobních údajů, tedy i pro shromažďování a další využívání informací o trestní minulosti konkrétních lidí potencionálním zaměstnavatelem nebo dalšími subjekty (např. pracovními agenturami).

Jedná se bezpochyby o důležitou otázku, která má bezprostřední dopad na společnost. I z tohoto důvodu se v následujícím textu pokusím podat detailnější výklad několika pravidel vycházejících ze zákona o ochraně osobních údajů, která zmíněný autor naznačil.

Co všem je citlivým údajem

Zákon o ochraně osobních údajů ve svých definičních ustanoveních popisuje nejprve osobní údaj jako jakoukoliv informaci týkající se určené nebo přímo či nepřímo určitelné fyzické osoby, subjektu údajů[2]. Zákon dále odlišuje kategorii tzv. citlivých údajů, tedy osobních údajů, jejichž zpracování má větší dopad do soukromí a osobnosti jedince a je proto podrobena přísnějším podmínkám. Za citlivý údaj je mj. považován i osobní údaj vypovídající o odsouzení za trestný čin[3]. Pakliže je tento údaj (potencionálním) zaměstnavatelem nebo jiným subjektem vyžadován, shromažďován, a následně využíván, jedná se o zpracování[4] citlivých údajů a zákon o ochraně osobních údajů se na takovéto jednání bezpochyby vztahuje v plné míře.

V praxi se lze nikoliv výjimečně setkat s nejednoznačným výkladem toho, jaké informace lze podřadit pod „údaj vypovídající o odsouzení za trestný čin.“ Pokud bychom tuto definici vykládali striktně, či spíše ryze formálně, mohli bychom dospět k závěru, že i informace o tom, že konkrétní člověk nebyl odsouzen za žádný trestný čin, resp. že v jeho výpisu z rejstříku trestů není uvedena informace o odsouzení za trestný čin, lze pod pojem citlivý údaj také podřadit.

Takový výklad by však neodpovídal účelu právní normy a byl by, jak jsem výše naznačil, výkladem formálním a příliš extenzivním. Jestliže je úmyslem evropského[5] i českého zákonodárce, kteří citlivé údaje vymezili[6], chránit dotčenou osobu před nepřiměřeným či dokonce diskriminačním zásahem do jejího soukromí při zpracování některých informací, které se k ní vztahují, pak je i výklad jednotlivých skupin citlivých údajů (odsouzení za trestný čin, zdravotní stav, náboženské či

filosofické přesvědčení atd.) nutno tímto úmyslem poměřit. Jinak řečeno jestliže jsou pomocí přísnějších pravidel pro zpracování chráněny údaje o odsouzení konkrétní osoby za trestný čin i proto, aby tato osoba nebyla diskriminována, např. na pracovním trhu, potom je nutno chránit právě a pouze údaj o tom, že daná osoba odsouzena byla. Rozšiřování této definice i na informaci o tom, že za trestný čin (v určitém období) odsouzena nebyla by tak bylo neúměrné a neodráželo by smysl dané normy.

Obdobně lze ostatně argumentovat i u některých dalších skupin údajů, které zákon řadí mezi citlivé. Namátkou jmenujme „údaje vypovídající o zdravotním stavu.“ I zde by bylo možné dovodit, že rovněž údaje typu, že daný člověk je zdravý či je zdravotně způsobilý vykonávat určitou práci či zastávat pracovní pozici, vypovídají o jeho zdravotním stavu. Ač tomu tak zjevně je, ani takto formulovanou informaci nelze podle mého názoru považovat za citlivý údaj ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Důvod je stejný, jako u informace vypovídající o odsouzení za trestný čin: Údaj o tom, že určitá osoba je zdravá či je zdravotně způsobilá, vypovídá a osobnosti dané osoby méně, nežli údaj o tom, že trpí konkrétní chorobou, a její zpracování do soukromí zasahuje rovněž nepoměrně méně. Proto by její podřazení pod režim zpracování citlivých údajů neodráželo smysl této právní úpravy a bylo nepřiměřené.

Výše uvedené lze shrnout, že za citlivý údaj vypovídající o odsouzení za trestný čin je ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů nutno považovat pouze informaci o tom, že konkrétní, určená či určitelná, fyzická osoba byla pravomocně odsouzena za trestný čin a případně za jaký. Samotná informace, že odsouzena nebyla, resp. že ve výpisu z rejstříku trestů není žádná informace o odsouzení za trestný čin, pak citlivým údajem není.

Je nutný souhlas?

Mgr. Mráz ve shora uvedeném článku uvádí, že ke zpracování citlivého údaje (zřejmě míněno o odsouzení za trestný čin) je v souladu s § 9 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů nezbytný výslovný souhlas a dále uvádí, jaké náležitosti musí toto právní jednání splňovat.

Zákon o ochraně osobních údajů však v § 9 upravuje více právních titulů, tedy právem předvídaných situací, kdy lze citlivé údaje legálně zpracovávat, než pouze výslovný souhlas dotčené osoby. O jednom z nich lze uvažovat i pro shromažďování citlivých údajů potencionálních zaměstnanců. Konkrétně se jedná o právní titul upravený v § 9 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, podle kterého lze citlivé údaje i bez souhlasu dotčených osob zpracovávat tehdy, jestliže je dané zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, pokud jsou tyto povinnosti či práva stanoveny zvláštním zákonem. Zpracování citlivých údajů, v našem případě údaje o odsouzení za trestný čin, tak lze o tento právní titul opřít za současného splnění dvou podmínek: Správci je v pracovněprávní oblasti či v oblasti práva zaměstnanosti zvláštním zákonem uložena určitá povinnost nebo přiznáno určité právo a zároveň je shromáždění a další zpracování citlivého údaje nezbytné pro naplnění stanovené povinnosti nebo realizaci zvláštním zákonem přiznaného práva.

Právo zaměstnavatele vybrat si zaměstnance, druhou stranu pracovního vztahu, a klást na něj kvalifikační a jiné požadavky, můžeme nalézt především v § 30 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého „výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele.“ Podpůrně lze jistě argumentovat i smluvní volností dle obecných předpisů z oblasti občanského práva. Lze tedy konstatovat, že potencionální zaměstnavatel v souvislosti se sjednáváním smlouvy se zaměstnancem může určit, jaké kvalifikační i jiné požadavky na něj bude klást. První ze shora uvedených podmínek pro aplikaci právního titulu dle § 9 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů je tak splněna, neboť správci, zaměstnavateli, je právo vyžadovat i citlivé údaje přiznáno zvláštními zákony, především zákoníkem

práce.

Klíčové bude naplnění druhé výše vymezené podmínky, tedy aby takovéto zpracování citlivých údajů bylo pro realizaci práv správce nezbytné. Zaměstnavatel, který po uchazečích o zaměstnání určitý citlivý údaj požaduje, by tak měl být schopen zdůvodnit, proč tak činí, resp. proč je pro rozhodnutí, s kým do pracovněprávního vztahu vstoupí, tento údaj nezbytný. Nezbytnost získání konkrétního údaje neznámá, že shromáždění a využití této informace je pro správce „pouze“ vhodné či výhodné, ale že je skutečně nutné k tomu, aby mohl plně uplatnit svá práva. Správce je tak povinen zdůvodnit či být schopen zdůvodnit, že je zpracování určité kategorie citlivých údajů, zde informace o odsouzení za trestný čin, pro realizaci jeho práva svobodně si vybírat zaměstnance, skutečně nezbytné, resp. u kterých skupin zaměstnanců tomu tak je a proč. Měl by tak učinit nejen proto, aby již od počátku zpracovával citlivé údaje v souladu s právními předpisy, ale i pro svoji ochranu, aby v případě sporu, ať už žaloby na základě antidiskriminačního zákona či pracovněprávních předpisů, anebo pokud by vůči němu uplatnil své dozorové kompetence Úřad pro ochranu osobních údajů pro podezření ze zpracování citlivých údajů bez řádného právního titulu, mohl své jednání obhájit. Nastavení parametrů pro výběr nových zaměstnanců a určení, u kterých z nich bude vyžadován i výpis z rejstříku trestů, pak samozřejmě musí reflektovat i zákaz diskriminace, který detailněji popisuje Mgr. Mráz ve shora odkazovaném článku.

Jinak řečeno, pakliže je zaměstnavatel schopen zdůvodnit a doložit, že zpracování údajů o trestní minulosti uchazečů o určitou pracovní pozici a to včetně případných informací o odsouzení za trestný čin, tedy citlivých údajů, je pro realizaci jeho práv vyplývajících zejména ze zákoníku práce nezbytné, pak k jejich shromáždění a dalšímu zpracování nepotřebuje souhlas dotčené osoby. Ostatně totéž platí i pro situaci, kdy zaměstnavatel tyto údaje nepožaduje po uchazečích o zaměstnání, ale o osobách, které již jsou jeho zaměstnanci. Skupiny údajů, které od nich lze vyžadovat a dále zpracovávat jen tehdy, pokud je pro to dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce a je-li to přiměřené, a to včetně údaje o trestněprávní bezúhonnosti, je uveden v § 316 odst. 4 zákoníku práce.[7]

Pro úplnost je nutno dodat, že musíme odlišovat souhlas se zpracováním osobních či citlivých údajů jako právní jednání s náležitostmi a důsledky dle zákona o ochraně osobních údajů, a souhlas s účastí ve výběrovém řízení na nabízenou pracovní pozici jako takový. Projevení zájmu o volnou pracovní pozici a s tím spojené zaslání přihlášky do výběrového řízení doplněné o další vyžadované dokumenty je pochopitelně také otázkou svobodného rozhodnutí každého jednotlivce. Ten, kdo se do výběrového řízení přihlásí a případnému zaměstnavateli své osobní údaje poskytne, tak činí ze své vůle, tedy fakticky na základě svého souhlasu. Nejedná se však o souhlas ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů a poptávající zaměstnavatel tak nemusí plnit náležitosti, které zákon pro zpracování prováděné na základě souhlasu vyžaduje[8]. To však neznámá, že by zaměstnavatel nemusel v rámci výběrového řízení na obsazení pracovní pozice plnit další povinnosti, které mu zákon o ochraně osobních údajů ukládá. V kontextu tohoto článku je nutno upozornit především na informační povinnost v rozsahu dle § 11 odst. 1 a 2 zákona o ochraně osobních údajů. Podle těchto ustanovení zákona je správce při shromažďování údajů povinen dotčené osoby informovat o základních parametrech zpracování osobních údajů a o právech osob, jejichž údaje mají být či budou zpracovávány. Tato povinnost může být plněna i v rámci inzerátu či obdobné informace o tom, že konkrétní zaměstnavatel obsahuje určitou pracovní pozici, důležité však vždy je, aby její obsah plně odpovídal zákonným požadavkům.

Mgr. František Nonnemann

Autor je zaměstnancem Úřadu pro ochranu osobních údajů. Článek vyjadřuje pouze osobní názor

autora.

[1] Prokazování potřebnosti osobního údaje zaměstnavatelem, Mgr. Miroslav Mráz, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] § 4 písm. a) zákona č. [101/2000](#) Sb.

[3] § 4 písm. b) zákona č. [101/2000](#) Sb.

[4] Definice zpracování údajů je uvedena v § 4 písm. e) zákona č. [101/2000](#) Sb.

[5] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES.

[6] Srov. především recitál č. 33 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, nebo Kučerová, A. a kol. Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.

[7] Obdobně např. Kučerová, A. a kol.: Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.

[8] V případě citlivých údajů lze aplikovat § 9 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, u „běžných“ osobních údajů pak § 5 odst. 2 písm. e), příp. b) tohoto zákona.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)