



Shromažďování osobních údajů uchazečů o zaměstnání dle GDPR

Ke zpracování osobních údajů uchazeče o zaměstnání získaných na základě jím zaslání životopisu nepotřebuje zaměstnavatel jeho souhlas. Jiná situace ovšem může nastat, pokud se zaměstnavatel snaží získat o uchazeči více informací včetně jejich vyhledávání na sociálních sítích.

Při shromažďování informací o uchazečích o zaměstnání během nábory si je třeba uvědomit, že se jedná o zpracování osobních údajů ve smyslu Obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zaměstnavatel tak při nakládání s osobními údaji uchazečů o zaměstnání musí dodržovat povinnosti, které mu GDPR ukládá.

Osobní údaje uchazeče o zaměstnání začíná zaměstnavatel zpracovávat zpravidla v okamžiku, kdy obdrží jeho životopis. K tomuto zpracování zaměstnavatel nepotřebuje souhlas uchazeče o zaměstnání, neboť takové zpracování je nezbytné pro jednání o uzavření (pracovní) smlouvy uskutečněné na návrh uchazeče (zasláním životopisu).

Některým zaměstnavatelům ovšem informace o uchazeči v životopise nestačí a vydávají se hledat informace na sociální síti. V současné době je využívání sociálních sítí značně rozšířeno a profily některých uživatelů jsou veřejně dostupné. Zaměstnavatelé tak mohou nabýt dojem, že pouhá veřejná dostupnost osobního profilu na sociálních sítích jim dovoluje zpracovávat tyto osobní údaje pro vlastní účely. Ale není tomu tak. I v tomto případě je potřeba mít pro takové zpracování právní důvod. Tímto důvodem bude v převážné většině případů tzv. oprávněný zájem zaměstnavatele (např. na výběru vhodného kandidáta). I v takovém případě je však nezbytné posoudit, zda nad zájmem zaměstnavatele nepřeváží práva a svobody uchazeče o zaměstnání, zejména právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Důležitým ukazatelem přípustnosti prohlížení profilu uchazeče může být skutečnost, zda daný profil má obchodní (profesní) nebo osobní účel. Rovněž je nezbytné vzít v potaz skutečnost, že zaměstnavatel smí shromažďovat a zpracovávat osobní údaje vztahující se k žadateli o zaměstnání jen v rozsahu potřebném a podstatném z hlediska výkonu práce, o kterou žadatel projevil zájem.

Dle našeho názoru by tak zaměstnavatel z výše uvedených důvodů mohl na základě oprávněného zájmu zpracovávat osobní údaje uchazečů např. na LinkedIn, jakožto profesním profilu uchazečů. V případě zpracování osobních údajů z osobních profilů uchazečů na sociálních sítích by již zaměstnavatel měl být opatrnější a důkladně zhodnotit, zda je jeho zájem oprávněný. Oprávněný zájem k prohlídce veřejně dostupných informací by zaměstnavatel mohl mít např., je-li to nezbytné pro posouzení zvláštních rizik ve vztahu ke kandidátovi na konkrétní místo a tento byl náležitě informován (např. v textu inzerátu).

Je vhodné také upozornit, které informace nesmí zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce po uchazeči o zaměstnání (ale ani po zaměstnanci) nikdy požadovat. Jedná se o informace týkající se sexuální orientace, původu, členství v odborových organizacích a politických stranách či hnutích, a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Rovněž pokud pro to není dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána nebo to zaměstnavateli neukládá zákon, neměl by zaměstnavatel požadovat od uchazeče ani informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti. Výpis z rejstříku trestů, který někdy bývá vyžadován, tak může zaměstnavatel požadovat jen v případech, kdy právní předpisy stanoví, že pro výkon určité práce musí být zaměstnanec bezúhonný (např. učitelé, lékaři apod.), nebo v případech, kdy je požadavek „čistého“ výpisu z rejstříku trestů přiměřený druhu a povaze práce (např. pokladní v bance).

Závěrem bychom chtěli upozornit na povinnost zaměstnavatele vymazat osobní údaje získané o uchazeči během náboru. Tato povinnost vzniká bezprostředně poté, co zaměstnavatel rozhodne o tom, že uchazeč o zaměstnání nebude na popřádanou pozici přijat, nebo po odmítnutí nabídky práce ze strany uchazeče. V případě, že by zaměstnavatel měl zájem osobní údaje uchazeče o zaměstnání nadále uchovávat, např. v databázi vhodných uchazečů, musí k tomu mít předchozí výslovný souhlas uchazeče. S ohledem na to, že zaměstnavatel je povinen doložit, že uchazeč souhlas skutečně udělil, je vhodné mít souhlas v písemné podobě.

Mgr. Radek Šmíd, advokát
Mgr. Tomáš Zwinger, advokátní koncipient



Legislativní novinky

Doporučujeme Vaší pozornosti následující vybrané legislativní novinky:

Zavedení nové dávky nemocenského pojištění – dlouhodobé ošetřovné

V důsledku nabytí účinnosti zákona č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, je možné od 1.

června 2018 žádat o přiznání nové dávky ze systému nemocenského pojištění - tzv. dlouhodobého ošetrovného.

Tato dávka má sloužit k pokrytí doby, která následuje po propuštění člena rodiny z nemocnice např. po vážném úrazu nebo nemoci. Dlouhodobé ošetrovné zahrnuje možnost čerpání až 90 kalendářních dnů pracovního volna s náhradou příjmů ve výši 60% denního vyměřovacího základu. Nárok na dlouhodobé ošetrovné bude mít pojištěnec nemocenského pojištění, který z důvodu péče o osobu vyžadující poskytování dlouhodobé ošetrovatelské péče v domácím prostředí nemůže vykonávat žádné zaměstnání, jde-li o zaměstnance, nebo nemůže osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou. O dávku může žádat poměrně široký okruh osob, ať už nejbližší příbuzní ošetrované osoby (jako rodiče, prarodiče, děti, sourozenci a jejich manželé), ale také strýc nebo neteř ošetrované osoby a jejich manželé nebo druhové.

O potřebě celodenní péče bude rozhodovat ošetrojící lékař lůžkového zařízení. Nárok na dlouhodobé ošetrovné bude vznikat v případě, trvala-li hospitalizace osoby závislé na péči alespoň 7 dní, a bude-li zdravotní stav této osoby vyžadovat dlouhodobou péči alespoň 30 kalendářních dnů.

Promlčení nároku zaměstnavatele na vrácení odstupného

Nejvyšší soud České republiky řešil v rozsudku vedeném pod sp. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017, otázku, kdy začíná běžet lhůta, ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou. Nejvyšší soud tímto rozhodnutím objasnil doposud spornou otázku, zda promlčecí lhůta počíná běžet ode dne následujícího po vyplacení odstupného, anebo až ode dne následujícího po právní moci rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Pro mnohé však poměrně kontroverzním způsobem.

V posuzovaném případě byla zaměstnankyni dána výpověď z pracovního poměru a zaměstnavatel jí v této souvislosti vyplatil odstupné. Výpověď byla následně soudem prohlášena za neplatnou, ale zaměstnankyně odstupné vyplacené na základě neplatné výpovědi zaměstnavateli nevrátila. Ten se proto domáhal vrácení odstupného žalobou. Vzhledem k tomu, že od vyplacení odstupného uplynula doba více než tři let, zaměstnankyně namítala, že zaměstnavatelův nárok na vrácení odstupného byl promlčen, s čímž zaměstnavatel nesouhlasil.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že právo zaměstnavatele na vrácení neprávem vyplaceného odstupného se promlčuje ve lhůtě tří let od jeho výplaty, a to i v případě následného prohlášení neplatnosti výpovědi, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno. Jinými slovy, nehledě na to, že výpověď může být autoritativně prohlášena za neplatnou až několik měsíců (či zpravidla let) po vyplacení odstupného, je vždy nutné počítat promlčecí lhůtu od okamžiku úhrady odstupného.

Z důvodu opatrnosti lze tedy zaměstnavatelům doporučit, aby v případě, kdy řízení o neplatnosti výpovědi nebylo pravomocně rozhodnuto do 3 let od vyplacení odstupného, nečekali na výsledek tohoto řízení, ale uplatnili svůj nárok na vrácení odstupného již v průběhu tohoto řízení před uplynutím tříleté promlčecí lhůty.