

# Osobní údaje si chráníme i při pracovním pohovoru

7. 5. 2014 9:40

**Ucházet se o nové zaměstnání formou přijímacího pohovoru není zrovna zkušenost, kterou by člověk rád opakoval každý měsíc. A to přesto, že se v médiích objevují rady, jak se na přijímací pohovor připravit, jak odpovídat a tvářit se, a celá tato akce bývá označována za atraktivní výzvu.**



Foto: Hans Štembera

Popisek: Kancelářské budovy, ilustrační foto

Podobná tvrzení totiž pocházejí ze zkušeností pracovníků personálních agentur, kteří při pohovorech stojí na straně zaměstnavatelů. Pro uchazeče o nové zaměstnání však přijímací řízení představuje především úsilí prokázat znalosti, neskromně se vychválit a především čelit často velmi osobním otázkám.

Průběhem přijímacího pohovoru se zabývá v první řadě **zákoník práce**. Neexistuje striktní výčet „povolených“ a „zakázaných“ otázek, zákoník pouze stanovuje, že **zaměstnavatel se může uchazeče ptát pouze na věci, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**. Lze si tak dovodit, že se jedná především o otázky na:

- vzdělání kandidáta;
- jeho pracovní zkušenosti;
- zvláštní schopnosti, motivaci k práci;
- představu o novém zaměstnání, včetně výše platu.

Nejčastější otázky, které tuto zásadu obcházejí, se týkají osobních údajů ohledně věku, rodinného stavu či (plánovaného) rodičovství. Je to tedy problematika, která se úzce týká **ochrany osobních údajů**. A v tomto směru musí uchazeč projevít odhodlání, co a jak si je ochoten ze svého soukromí uhájít a na co rezignovat, aby si nesnížil vyhlídky na získání kýžené pracovní pozice.

Spíše než o **zakázaných otázkách** při přijímacích pohovorech budeme raději psát o oblastech, jimž by se zájem zaměstnavatele měl vyhnout, protože při pohovorech jsou často využívány triky, kdy se na konkrétní věc personalisté neptají přímo, ale mohou si ji z odpovědi vyvodit, čímž jsou teoreticky z obliga. Při přijímacím pohovoru by tedy neměly přijít na přetřes informace z následujících oblastí:

- věk;
- zdravotní stav (zdravotní způsobilost neposuzuje personalista při pohovoru, ale lékař při vstupní prohlídce);
- plánování rodiny, počet a věk dětí, těhotenství (pokud není v zákoně stanoveno, že práci nesmějí vykonávat těhotné ženy);
- náboženství (s výjimkou, že se ucházíte o práci např. v náboženské organizaci, tam už může jít o předpoklad vykonávat nabízenou práci);
- sexuální orientace;
- majetek, finanční závazky (pokud pracovní pozice nevyžaduje např. bezpečnostní prověrku);
- národnost, rasa, etnikum;
- koníčky;
- zda je dotyčný kuřák;
- politické postoje (pokud se neucházíte o práci např. ve stranickém aparátu);
- trestněprávní bezúhonnost (s výjimkou požadavků na některé manažerské pozice, kdy je předpokladem čistý trestní rejstřík).

Jak je z tohoto výčtu patrné, jedná se vesměs o osobní a identifikační údaje, na něž se podle **zákona o ochraně osobních údajů** vztahuje ustanovení, že je možné s nimi nakládat jen k předem stanovenému účelu, v nezbytně nutném rozsahu a k jejich zpracování je nutný náš jednoznačný, případně výslovný souhlas. A to platí nejen pro údaje, které předáváme při přijímacích pohovorech, ale o všech údajích, které o nás firma získává, zpracovává i uchovává.

Mimochodem, řada uchazečů **prozrazuje své osobní údaje zbytečně** už při vytváření životopisů, kde uvádějí mj. věk a přikládají fotografii, což je praxe na západ od nás neobvyklá. Vyšší věk v praxi často působí jako první filtr, takže starší zájemci jsou vyloučeni z výběru již po nahlédnutí do životopisu. Na druhou stranu právě fotografie (těch mladších) může být důvodem, který zajistí pozvání na pohovor.

**Jak se bránit otázkám** narušujícím naše soukromí? Pokud ten, kdo pohovor vede, položí některou ze „zakázaných“ otázek, měl by respektovat, že uchazeč odmítne odpovědět, a nebude ho to při výběru znevýhodňovat. Ale už samotným odmítnutím (byť oprávněným) se uchazeč dostává do konfliktu, což je jedna ze základních chyb při účasti na pohovoru.

Pracovník, který se cítí požadováním některého údaje poškozen, může chtít, aby firma **prokázala potřebnost** této informace, a zaměstnavatel mu musí vyhovět. Uchazeč se může se stížností obrátit na **Státní úřad inspekce práce**, který může udělit pokutu až do výše 1 000 000 Kč, ale je třeba vzít v úvahu, že položení diskriminačních otázek se zpětně obtížně prokazuje, když rozhovor probíhá mezi čtyřma očima.

Další možností je obrátit se na **Úřad pro ochranu osobních údajů**, který může firmě udělit i několikamilionovou pokutu. Zabývá se však především zpracováváním osobních údajů a není dost dobře myslitelné, že by byl schopen řešit stížnosti odmítnutých uchazečů, kterým byla položena zřejmě diskriminační otázka. Poslední možností je obrátit se na **soud**. Zde důkazní břemeno, že k diskriminaci nedošlo, sice spočívá na zaměstnavateli, na druhou stranu ale ani nevhodná otázka nemusí znamenat diskriminaci a těžko někoho soud přesvědčí, aby uchazeče zaměstnal, přestože si jej nevybral.

Reálně tedy ani jedna z uvedených cest, jak si stěžovat úřadům, **nevede** k tomu hlavnímu – získání zaměstnání. Je to celkem smutné zjištění ve chvíli, kdy zaznamenáme porušení zákoníku práce a kdy v podstatě není možné se proti tomu efektivně bránit, ale je to tak. Na druhou stranu to však neznamená, že si uchazeči musejí nechat všechno líbit, a navíc zde platí, že nejen firma si vybírá nového zaměstnance, ale i opačně.

V praxi většina otázek na osobní či citlivé údaje nezazní, a to ze zcela logického důvodu, že to totiž zaměstnavatele **nezajímá**. Mezi těmi ostatními se pak musíme orientovat podle momentální situace. Je také dobré si uvědomit, že zaměstnavatel klade otázky obvykle nikoli s motivací nás krátit na našich osobnostních právech, ale chce se dozvědět včas všechny okolnosti, které souvisejí s nabízenou prací a jež by bylo stejně nutné řešit v průběhu pracovních vztahů. Vždy jsou v podstatě tři možnosti:

- Přímou odpověď i s vědomím, že na sebe uchazeč prozrazuje i to, co nemusí, a rizikem, že odpověď vyzní v jeho neprospěch.
- Jednoznačně odmítnout s poukazem na zákon, ale s rizikem, zda je kandidát ve stresu schopen správně argumentovat.
- Pokusit se o dialog s tím, že uchazeč přizná daný stav a přidá vysvětlení, které bude působit v jeho prospěch.

Třetí naznačená cesta bude zřejmě tou **zlatou střední**. Jako v celém procesu výběru nového zaměstnání budou i tady kreativita, asertivita a schopnost se správně rozhodnout platit víc než dodatečné stížnosti na úřadech. A navíc i tím, jak si ochráníme své soukromí, a přitom se vyvarujeme střetu, můžeme přesvědčit budoucího zaměstnavatele o našich kvalitách.

*Partner článku*



<http://www.youtube.com/watch?v=VBTP34pZfRI#t=38>

<http://www.krajseklisty.cz/praha/5208-osobni-udaje-si-chranime-i-pri-pracovnim-pohovoru.htm>

<http://ekonomika.cz/clanek/osobni-udaje-si-chranime-i-pri-pracovnim-pohovoru>