

ÚOOÚ: Víte, jak na zakázané otázky personalistů?

2. 6. 2014 14:20

Z diskuse na sociálních sítích k našemu článku o poskytování osobních údajů při nástupu do zaměstnání vyplynulo, že mnozí čtenáři nemají valné tušení o tom, že zákonem je definována celkem rozsáhlá oblast osobních údajů, na které se personalisté uchazeče o zaměstnání nesmějí zeptat. Není pak divu, že čtenáři s negativními zkušenostmi z přijímacích pohovorů se už předem cítí poníženi a bezmocní.



Foto: **tan**

Popisek: **RNDr. Igor Němec, předseda Úřadu na ochranu osobních údajů**

Na druhou stranu se v reakcích čtenářů projevil i pocit rozčarování nad mnohdy bezvýhodnou situací, kdy sice zákon stanoví okruh zapovězených otázek, ale po osobním pohovoru se podobná skutečnost obtížně dokazuje a už prakticky nemožné je dokázat, že nezodpovězení těchto otázek (případně jejich zodpovězení způsobem, který možnému budoucímu zaměstnavateli nevyhovoval) vedlo k diskriminaci uchazeče a jeho nepřijetí do zaměstnání.

Zde je asi nejlepším možným řešením zlatá střední cesta, tedy upozornit na nevhodnost otázky, ale současně získat určitou výhodu a „prozradit“ na sebe informace, které pokládáme za vhodné a pro nás výhodné. A také platí, že přijímací pohovor může mnohé prozradit nejen o uchazeči o zaměstnání, ale také o samotné firmě, protože i uchazeč si vybírá svého potenciálního zaměstnavatele.

Je tedy jasné, že jde o problematiku, která se týká velkého počtu lidí, je velmi citlivá nejen z pohledu osobní svobody, ale může zasahovat také do existenčních jistot lidí. Po právní stránce je zdánlivě přehledná, protože podle ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 262/2000 Sb., zákoník práce, smí zaměstnavatel 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.

A současně podle ustanovení § 316 odst. 4 téhož zákona zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce. Zejména jde o údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech. Údaje o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti je možné zjišťovat, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Dále dle ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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, 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.

Jak jsme však již uvedli, prokazování porušení těchto zákonných ustanovení bývá často v rovině tvrzení proti tvrzení a domoci se nápravy či alespoň satisfakce bývá dost obtížné. Přitom může jít o výrazné porušení zásad ochrany osobních dat. Jak tuto oblast monitoruje Úřad pro ochranu osobních údajů?

„I když jsme už dostali podněty, abychom nasazovali naše inspektory coby agenty-provokatéry, kteří by se účastnili přijímacích pohovorů a mohli by přímo na místě odhalit porušení zákona, s touto praxí zatím nepočítáme. Do naší kompetence nespadá ani to, zda při osobním pohovoru padly otázky zapovězené zákonem a jestli pak na jejich základě došlo k nepřijetí uchazeče,“ říká předseda úřadu RNDr. Igor Němec. „Co naopak kontrolujeme, je například skutečnost, jestli zaměstnavatel neporušuje povinnost stanovenou v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, která ukládá shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu. Pokud by u zaměstnavatele byly nalezeny dotazníky, jejichž vyplněný obsah by byl v rozporu s tímto ustanovením, mohla by být udělena pokuta. Tím spíš, pokud by se jednalo o dotazníky neúspěšných uchazečů, kteří tedy nejsou vůbec zaměstnanci.“

V čem při přijímacím řízení vidíte potenciálně největší nebezpečí porušování ochrany osobních údajů?

„Já vždy na různých fórech upozorňuji na to, aby zaměstnavatelé pro uchazeče neměli formuláře, kde jsou otázky typu Vaše rodné číslo, pojišťovna atd., vzhledem k tomu, že to k posouzení vhodnosti uchazeče ve výběrovém řízení není nutné a údaje o rodném čísle a pojišťovně či další potřebné údaje může zaměstnavatel od přijatého zaměstnance získat až

v rámci vyřizování nástupu. A zároveň, aby zaměstnavatelé opravdu zjišťovali jen údaje, které potřebují k vedení personální evidence a ke splnění zákonem předepsaných povinností.“

Po nástupu do práce požaduje firma řadu osobních údajů a čtenáři mají pocit, že tyto údaje jsou volně přístupné a nemají nad nimi kontrolu. Jaká jsou pravidla pro firmy týkající se shromažďování, zpracovávání a archivaci osobních údajů zaměstnanců?

„Platí zejména zmíněná povinnost dle § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, tj. shromažďovat údaje jen v nezbytném rozsahu odpovídajícím účelu. Samozřejmě platí i další povinnosti, zejména v souvislosti s touto otázkou povinnost osobní údaje zabezpečit dle § 13 zákona o ochraně osobních údajů. V tomto kontextu je vhodné zmínit i ustanovení § 312 zákoníku práce, který upravuje vedení osobního spisu zaměstnance a okruh osob, které do něj mohou nahlížet. Tomu by měla odpovídat i přijatá bezpečnostní opatření a samozřejmě nesmíme opomenout, že zaměstnanci pracující s personálními spisy by měli být řádně proškoleni atd. Též je vhodné zmínit povinnost mlčenlivosti.“

Je častým jevem, že v životopise dobrovolně uvádíme řadu citlivých osobních údajů. Co byste doporučil – jaké údaje uvádět a jaké rozhodně ne?

„Každému uchazeči o zaměstnání bych asi doporučil zlatou střední cestu a zdravý rozum. Nejsou stanovena žádná pravidla, co musí životopis obsahovat. Někteří vyplňují standardizovanou formu, viz <http://www.europass.cz/co-je-europass/zivotopis/>, jiní používají klasické vzory. Není asi nutné uvádět rodné číslo, nebo číslo pojišťovny atd., tedy údaje, které nesouvisí s výběrem zaměstnance. Ale samozřejmě bude jméno a příjmení, adresa bydliště, ničemu nebrání ani uvedení data narození, kontaktních údajů a dále kvalifikace, praxe a dosaženého vzdělání. Ale možná víc než na jednotlivé údaje bychom si měli dávat pozor na to, proč a komu životopis zasíláme,“ uzavírá RNDr. Igor Němec.



Partner článku

<http://www.krajselesty.cz/stredocesky-kraj/5435-vite-jak-na-zakazane-otazky-personalistu-urad-na-ochranu-osobnich-udaju-radi.htm>

<http://ekonomika.cz/clanek/vite-jak-na-zakazane-otazky-personalistu->