



Psychodiagnostika uchazečů o zaměstnání a právo na ochranu soukromí

Zdroj: shutterstock.com

Psychodiagnostika uchazečů se může mnohým zaměstnavatelům jevit jako ideální řešení, jak rychle a finančně úsporně nalézt optimálního kandidáta na nabízenou pozici. Nelze však opomíjet, že používání psychodiagnostických metod může významně zasahovat do práva uchazeče na ochranu soukromí. Cílem tohoto článku je nastínit základní povinnosti a možné limity, které zaměstnavateli vyplývají z pracovněprávních předpisů a z obecných předpisů na ochranu osobních údajů.[1]

Článek se nezabývá případy povinného psychodiagnostického vyšetření uchazečů, jehož důvodnost a podmínky upravují zvláštní právní předpisy.

Kritérium bezprostřední souvislosti s uzavřením smlouvy

Před jakýmkoli použitím psychodiagnostických metod by měl zaměstnavatel uvážit, **zda metodou zjišťované informace bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**. Ke zjišťování jiných informací totiž zaměstnavatel ze zákona není oprávněn.

Z ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) vyplývá, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Ustanovení § 30 zákoníku práce se vztahuje i na výběr zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.[2]

Zákonem formulované omezení znamená, že **před uzavřením pracovní smlouvy smí zaměstnavatel o uchazeči zjišťovat**, vedle nezbytných identifikačních a kontaktních údajů, **pouze takové informace, které jsou nezbytné pro zhodnocení, zda uchazeč splňuje požadavky pro danou pracovní pozici**. Tedy informace, které jsou potřebné k výběru nejvhodnějšího uchazeče na základě oprávněných požadavků zaměstnavatele.

Popsané omezení se uplatní jak na získávání informací přímo od uchazeče, tak na získávání informací od třetí osoby (např. agentury práce, personální agentury či bývalého zaměstnavatele).

Výslovně zakázané informace

Obecný zákaz vyplývající z § 30 odst. 2 zákoníku práce je částečně konkretizován v § 316 odst. 4 zákoníku práce. Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce demonstrativně uvádí informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Byť § 316 odst. 4 výslovně hovoří o údajích, které nelze vyžadovat od zaměstnance, dovozuje se, že omezení se týká rovněž uchazečů o zaměstnání.[3] Dle popsaného ustanovení zaměstnavatel nesmí od uchazeče vyžadovat informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politických stranách nebo hnutích, nebo příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.[4] Údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti smí zaměstnavatel zjišťovat pouze v zákonem vymezených případech.

Výčet zakázaných údajů dále rozšiřuje ust. § 12 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Podle zákona 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.[5] Dále zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Výčet údajů, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, může nabýt relevance při výběru konkrétní psychodiagnostické metody. Zaměstnavatel by se měl vyvarovat používání metod, které obsahují potenciálně rizikové otázky, tedy otázky mířící na informace, jejichž zjišťování zákon zaměstnavateli zapovídá. Je třeba poznamenat, že následkem nevhodně zvoleného testu by se zaměstnavatel mohl dopustit také porušení povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace (např. diskriminace z důvodu zdravotního stavu).

Při výběru a užití psychodiagnostických metod by zaměstnavatel rovněž neměl zapomínat, že **na žádost uchazeče je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje**. [6]

Právní důvod zpracování osobních údajů

Veškeré informace získané psychodiagnostickým testováním, které lze přiřadit konkrétnímu uchazeči, jsou osobními údaji. Vedle povinností uložených pracovněprávními předpisy tak musí zaměstnavatel dodržovat také pravidla a omezení vyplývající z právní úpravy na ochranu osobních údajů. V tomto ohledu je zaměstnavatel vázán zejména povinnostmi stanovenými obecným nařízením o ochraně osobních údajů (dále jen „nařízením“). [7]

Zaměstnavatel, jakožto správce osobních údajů uchazečů, odpovídá za zpracování údajů v souladu s právem. [8] Chce-li zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje získané psychodiagnostickými metodami, musí tak vždy činit na základě právními předpisy uznaného důvodu a v souladu se základními zásadami zpracování osobních údajů.

Uznané právní důvody pro zpracování osobních údajů nalezneme především v článku 6 odst. 1 nařízení. Autorka má za to, že **v kontextu (dobrovolného) psychodiagnostického testování uchazečů přichází v úvahu zásadně důvod dle článku 6 odst. 1 písm. b) nařízení** (plnění smlouvy s uchazečem). Tento právní důvod lze aplikovat nejen na samotné plnění uzavřené smlouvy, ale rovněž na zpracování osobních údajů ve fázi vyjednávání o smlouvě, pokud iniciativa ke kontraktnímu procesu vzejde od uchazeče. [9]

Dle autorky nelze doporučit, aby zaměstnavatel při pochybnostech, zda zpracování lze odůvodnit článkem 6 odst. 1 písm. b) nařízením, překlenoval nejistotu hledáním jiných právních důvodů. Připomeňme, že zaměstnavatel smí vyžadovat jen takové údaje o uchazečích, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (srov. § 30 odst. 2 zákoníku práce). I pokud by se zaměstnavateli za splnění podmínek nařízení podařilo odůvodnit zpracování jiným právním důvodem (například oprávněným zájmem), bude konfrontován právě s omezením vyplývajícím z § 30 odst. 2 zákoníku práce.

Zásada minimalizace údajů a zásada přesnosti

Zaměstnavatel je při jakémkoli zpracování osobních údajů (na základě kteréhokoli právního důvodu) vždy povinen respektovat základní zásady zpracování osobních údajů zakotvené v článku 5 nařízení. Jedná se o zásady zákonnosti, korektnosti, transparentnosti, účelového omezení, minimalizace údajů, přesnosti, omezení uložení, integrity a důvěrnosti. V praxi se tyto zásady projevují například informační povinností zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl kupříkladu informovat potenciální uchazeče, že v průběhu výběrového řízení bude za účelem uzavření pracovní smlouvy předkládat uchazečům osobnostní dotazník a zpracovávat údaje o osobnostních charakteristikách uchazečů.

Při sestavování testové baterie by měl zaměstnavatel vždy respektovat zásadu minimalizace údajů, která je vyjádřena v článku 5 odst. 1 písm. c) nařízení. Zásada minimalizace údajů stanoví, že **zpracovávané údaje musí být přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány**. Přiměřenost údajů vyžaduje, aby zpracovávané údaje odpovídaly svým významem a charakterem sledovanému účelu. Relevancí údajů se rozumí jasné logické spojení údajů se stanoveným účelem.[10] Připomeňme, že na úrovni zákonné úpravy provádí zákonodárce tuto zásadu skrze kritérium bezprostřední souvislosti údajů s uzavřením smlouvy (srov. § 30 odst. 2 zákoníku práce).

Zaměstnavateli lze doporučit, aby před jakýmkoli užitím psychodiagnostického testu zhodnotil, zda a) údaje zjišťované testem bezprostředně souvisí s uzavřením smlouvy, a zda b) jsou přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k uzavření smlouvy. Tedy, **zda jsou osobní údaje skutečně nezbytné pro plnění pracovněprávního vztahu, a tedy pro řádné a informované rozhodnutí o nejlepším uchazeči**.

Zajímavou může být i konfrontace reliability a validity užitého testu, kvality norem či způsobu sestavení testové baterie se zásadou přesnosti (kvality) údajů, která vyplývá z článku 5 odst. 1 písm. d) nařízení. Nepřesností osobních údajů rozumějme objektivní nesoulad údajů s realitou.[11] Nespolehlivé či jinak nevhodně zvolené psychodiagnostické metody mohou negativně ovlivnit přesnost získaných výsledků. Obdobně tomu může být v případě, kdy test administruje a interpretuje osoba k tomu nedostatečně odborně způsobilá. Ačkoli v kontextu psychodiagnostiky může uplatnitelnost zásady vyvolávat otázky, dle autorky ji jakožto obecně platnou nelze přehlížet. Zaměstnavatel by měl (nejen) odpovědným výběrem testových metod usilovat o předcházení nepřesnostem. Obzvláště, představuje-li nepřesnost údajů riziko pro zájmy a práva uchazečů.

Psychické vlastnosti jako údaje o zdravotním stavu

Je třeba upozornit rovněž na to, že **údaje získané psychologickými diagnostickými metodami mohou spadat do kategorií zvláštních osobních údajů** (dříve *citlivé údaje*), jejichž zpracování podléhá zvláštním omezením. Článek 9 odst. 1 **nařízení mezi kategorie zvláštních osobních údajů řadí** údaje, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, genetické údaje, biometrické údaje a **údaje o zdravotním stavu** či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci. V kontextu psychodiagnostiky uchazečů o zaměstnání je třeba věnovat pozornost především kategorii zahrnující údaje o zdravotním stavu.

Článek 4 bod 15 nařízení **definuje údaje o zdravotním stavu jako osobní údaje týkající se tělesného nebo duševního zdraví fyzické osoby**, včetně údajů o poskytnutí zdravotních služeb, které vypovídají o jejím zdravotním stavu. Z bodu odůvodnění 35 nařízení lze dovozovat, že definice by měla být vykládána široce, když uvádí, že mezi osobní údaje o zdravotním stavu by měly být zahrnuty veškeré údaje související se zdravotním stavem subjektu údajů, které vypovídají o minulém, současném či budoucím tělesném nebo duševním zdraví subjektu údajů.

K výkladu pojmu údaje o zdravotním stavu se (nutno podotknout, že právně nezávazně a poměrně okrajově) vyjádřila bývalá pracovní skupina WP29. Podle té **by měl být pojem údajů o zdravotním stavu** vykládán široce a měl by **pokrývat mimo jiné i data o emočních a intelektových schopnostech jedince (např. IQ)**. [12] Znamená to, že jakákoli data o emočních či intelektových schopnostech mají být automaticky považována za údaje o zdravotním stavu?

Značná část psychodiagnostických metod užívaných při náboru zaměstnanců je zaměřena právě na sběr dat o emočních a intelektových schopnostech jedince. Může jít zejména o testy inteligence, testy specifických kognitivních funkcí, osobnostní dotazníky či projektivní

metody.[13] Přijetí takto širokého výkladu by *de facto* znemožnilo jakoukoli účinnou psychodiagnostiku uchazečů. Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů je totiž bez nařízení uznané výjimky zakázáno a žádná z uznaných výjimek není dle autorky na účel výběrového řízení aplikovatelná.[14] Autorka nesouhlasí s názorem, že zaměstnavatel by mohl zpracování zvláštních kategorií osobních údajů založit na výslovném souhlasu subjektu údajů.[15]

Autorka se domnívá, že úmyslem unijního zákonodárce nebylo docílit výše nastíněného následku, a má za to, že **ne všechny údaje o emočních a intelektových schopnostech jedince mají být automaticky považovány za údaje o zdravotním stavu**. Nesporně jde o údaje, s nimiž je třeba zacházet uvážlivě, neboť mají silný potenciál vypovídat o zdraví člověka. Rizikovost a povahu těchto dat bude patrně třeba posuzovat dle konkrétních okolností případu. Je jistě **žádoucí, aby se zaměstnavatel zdržel užívání testových metod vyvinutých primárně pro účely klinické psychologie**, neboť tyto jsou ke sběru údajů o zdravotním stavu ve významné míře určeny. K etickému a řádnému používání psychodiagnostických metod určených pro výběr zaměstnanců by však dle autorky měl být zaměstnavatel oprávněn. Nadto doposud není k dispozici žádný právně závazný výklad, který by psychodiagnostiku uchazečů o zaměstnání zapovídal. Závěrem se tak nabízí připomenout ústavní princip legální licence, a sice že každý může činit, co není zákonem zakázáno.

Shrnutí

Zaměstnavatel je oprávněn o uchazečích zjišťovat pouze takové informace, které jsou nezbytné pro výběr nejvhodnějšího uchazeče na základě legálních a legitimních požadavků. Tímto kritériem by se měl zaměstnavatel řídit při výběru psychodiagnostických metod. Při zpracování údajů získaných psychodiagnostickým testováním zaměstnavatel odpovídá za dodržování povinností souvisejících s ochranou osobních údajů. Administraci testů by měly provádět pouze osoby s dostatečnou odbornou způsobilostí.

JUDr. Michaela Malinová,
advokátka

JUDr. Michaela Malinová

Tel.: 602 945 669
e-mail: info@ak-malinova.cz