20. Novinky z praxe - Může zaměstnavatel požadovat a uchovávat výpis z rejstříku trestů zaměstnance?

Dobrý den,

dle článku 10 GDPR se zpracování osobních údajů týkající se rozsudků v trestních věcech a trestných činů může mimo jiné provádět, pokud je oprávněné dle členského státu poskytujícího vhodné záruky, pokud jde o práva a svobody subjektu údajů.

Údaje z evidence Rejstříku trestů slouží dle zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, pro potřebu trestního, občanskoprávního nebo správního řízení a k prokazování bezúhonnosti.

Ve smyslu ustanovení § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jestliže 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, je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat od zaměstnance informace o trestněprávní bezúhonnosti.

Vzhledem k výše uvedenému je zaměstnavatel v některých případech při splnění předmětných podmínek oprávněn vyžadovat výpis z rejstříku trestů a po účelem zpracování odůvodněnou dobu jej uchovávat. To samé platí i o poznámkách, které si na základě předloženého výpisu z Rejstříku trestů zaměstnavatel pořídí.  Z výše uvedené dikce zákoníku práce současně vyplývá, že potřebnost výpisu ve vztahu k určité pracovní pozici si musí zaměstnavatel řádně (věcně) ujasnit.