

lekárskej prehliadke (§ 30e ods. 2 a ods. 17 in fine zákona o ochrane verejného zdravia). Povinnosť platí bez rozdielu, či je zabezpečenie vstupnej lekárskej prehliadky právom alebo povinnosťou zamestnávateľa. Neabsolvovanie lekárskej prehliadky má svoje právne následky (*pozri ďalej*).

## Výsledky vstupnej lekárskej prehliadky – osobný údaj?

Výsledkom posúdenia zdravotnej spôsobilosti v rámci vstupnej lekárskej prehliadky je lekársky posudok s jednou výnimkou. No skôr ako o výnimku ide o nejednotnosť použitého pojmoslovía.<sup>92</sup> Podľa § 16 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa *zdravotná spôsobilosť pedagogického zamestnanca preukazuje pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu **lekárskym potvrdením**, ktoré vydá lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo*. Lekárske potvrdenie musí mať pritom všetky náležitosti lekárskeho posudku, nie je preto dôvod k takýmto formulačným nepresnostiam zo strany zákonodarcu.<sup>93</sup>

Lekársky posudok môže obsahovať tri typy záverov, a to informáciu o tom, či je: *i) fyzická osoba spôsobilá na výkon posudzovanej práce, ii) spôsobilá na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo iii) dlhodobo nespôsobilá na výkon posudzovanej práce*.<sup>94</sup> Zdravotná spôsobilosť k výkonu práce vždy závisí od aktuálneho zdravotného potenciálu fyzickej osoby, ktorý sa zisťuje vždy v čase konania lekárskej prehliadky, ale to neznamená, že akákoľvek choroba, ochorenie, stav, ktoré posudzovanej osobe momentálne bránia vo výkone práce (zlomeniny, vírusové ochorenie, tehotenstvo), by mohli viesť automaticky k záveru o zdravotnej nespôsobilosti. Sme toho názoru, že prekážkou uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu môže byť iba záver o dlhodobej nespôsobilosti na výkon posudzovanej práce, teda záver o zdravotnej nespôsobilosti. Zdravotná indispozícia musí určitý čas trvať. Ako dlho, to právny poriadok Slovenskej republiky, na rozdiel od Českej republiky,<sup>95</sup> explicitne neustanovuje. Príčiny vedúce k zá-

<sup>92</sup> SEILEROVÁ, Monika. Ochrana zdravia pedagogických pracovníkov a ich zdravotná spôsobilosť. In: Olšovská, Andrea, Švec, Marek, Horecký, Jan. (eds): *Sine amicitia vitam est nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Leges, 2019, s. 194.

<sup>93</sup> MINČIČOVÁ, Monika. Právny rámec posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a jeho význam v pracovnoprávnych vzťahoch. In: *Zdravotná spôsobilosť zamestnancov*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2020, s. 171-193.

<sup>94</sup> Vzory lekárskych posudkov o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa prílohy č. 3c k zákonu č. 355/2007 Z. z. o ochrane verejného zdravia.

<sup>95</sup> Podľa § 44 ods. 4 zákona č. 373/2011 Sb. o špecifických zdravotných službách ide o stav trvajúci viac než 180 dní.

veru o dočasnej pracovnej neschopnosti uchádzača by tak nemali byť dôvodom neuzavretia pracovnoprávneho vzťahu.

Vstupná lekárska prehliadka je zákonom predvídaný spôsob získavania osobných údajov o zdraví zamestnanca, aj keď zamestnávateľovi sú prístupné vlastne len jej závery a nie podrobná diagnostika. Iný názor zastáva Úrad na ochranu osobných údajov Českej republiky. Podľa neho potvrdenie lekára alebo zdravotníckeho zariadenia (napríklad zo vstupnej alebo aj preventívnej lekárskej prehliadky) o tom, či osoba je alebo nie je schopná vykonávať svoju prácu, nie je osobným údajom týkajúcim sa zdravia. Argumentuje tým, že spomínaná dokumentácia neodhaľuje konkrétne informácie o zdravotnom stave, ale vypovedá iba o tom, či je fyzická osoba spôsobilá vykonávať pracovné úlohy.<sup>96</sup> Uvedený názor českého úradu na ochranu osobných údajov nám nekorešponduje s koncepciou výkladu pojmu údaje týkajúce sa zdravia, tak ako ju presadzuje Európsky výbor pre ochranu osobných údajov.

Údaje týkajúce sa zdravia sú definované v čl. 4 bod 15 všeobecného nariadenia o ochrane údajov ako *osobné údaje týkajúce sa fyzického alebo duševného zdravia fyzickej osoby vrátane údajov o poskytovaní zdravotnej starostlivosti alebo služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ktorými sa odhaľujú informácie o jej zdravotnom stave*. Škála osobných údajov týkajúcich sa zdravia je široká. Článok 35 recitálu všeobecného nariadenia o ochrane údajov vysvetľuje, že *osobné údaje týkajúce sa zdravia by mali zahŕňať všetky údaje týkajúce sa zdravotného stavu dotknutej osoby, ktoré poskytujú informácie o minulom, súčasnom alebo budúcom fyzickom alebo duševnom zdravotnom stave dotknutej osoby*. Príkladom sa ako údaje týkajúce sa zdravia uvádzajú *informácie o fyzickej osobe získané pri registrácii na účely poskytovania služieb zdravotnej starostlivosti danej fyzickej osobe alebo pri ich poskytovaní; číslo, symbol alebo osobitný údaj, ktorý bol fyzickej osobe pridelený na individuálnu identifikáciu tejto fyzickej osoby na zdravotné účely; informácie získané na základe vykonania testov alebo prehliadok častí organizmu alebo telesných látok vrátane genetických údajov a biologických vzoriek; a akékoľvek informácie, napríklad o choro-*

<sup>96</sup> Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. [online].[cit. 13.11.2020]. Dostupné na: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2012\\_6.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf). Názor si osvojila aj česká odborná literatúra: JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu (Otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 107 a nasl.

be, zdravotnom postihnutí, riziku ochorenia,<sup>97</sup> anamnéze, klinickej liečbe, alebo o fyziologickom alebo biomedicínskom stave dotknutej osoby bez ohľadu na zdroj týchto informácií, či už pochádzajú napríklad od lekára alebo iného zdravotníckeho pracovníka, z nemocnice, zo zdravotníckej pomôcky alebo z vykonania diagnostického testu *in vitro*.

Bez pochybností sú osobnými údajmi týkajúcimi sa zdravia všetky informácie vytvárané v profesionálnom lekárskom kontexte. Nie však len tie. Európsky výbor pre ochranu osobných údajov zastáva odborné stanovisko, že takými údajmi je aj informácia, či osoba nosí okuliare alebo kontaktné šošovky; IQ, informácie o fajčení a návykoch na pitie; údaje o alergií; o členstve v podporných skupinách so zdravotným cieľom (skupina anonymných alkoholikov, redukcie hmotnosti, podporná skupina na liečbu rakoviny ... ); i samotné uvedenie skutočnosti, že niekto je chorý v kontexte pracovnoprávných vzťahov.<sup>98</sup> Možno povedať, že Európsky výbor pre ochranu osobných údajov presadzuje extenzívny výklad pojmu údaje týkajúce sa zdravia.

Súhlasíme, že z vydaných „pozitívnych“ posudkov (spôsobilý na výkon posudzovanej práce) ťažko vyvodit' konkrétny zdravotný stav fyzickej osoby. Je však potrebné rozmyslieť si generalizáciu tvrdenia Úradu na ochranu osobných údajov Českej republiky. Ak je napríklad záver posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, lekárik uvádza aj pracovné operácie, ktoré posudzovaná osoba nemôže vykonávať. Nemožno vylúčiť, že kombináciou záverov lekárskeho posudku a náplňou prehládok vo vzťahu k práci budú vydedukované závery o zdravotnom stave alebo zdravotnom riziku osoby. Bez ohľadu na to, či sú tieto závery presné alebo nepresné, legitímne alebo nelegitímne alebo inak primerané alebo nedostatočné, považuje Európsky výbor pre ochranu osobných údajov tieto závery za údaje týkajúce sa zdravia. Navyše ako uvádza Európsky výbor pre ochranu osobných údajov, aby údaje mohli byť kvalifikované ako údaje týkajúce sa zdravia, nie vždy je potrebné stanoviť „zlé zdravie“. Informácie odvodené z vyšetrovaní sa

<sup>97</sup> Pojem riziko ochorenia odkazuje na údaje týkajúce sa možného budúceho zdravotného stavu dotknutej osoby. Podľa Európskeho výboru pre ochranu osobných údajov sú osobnými údajmi týkajúcimi sa zdravia aj informácie o obezite osoby, vysokom alebo nízkom krvnom tlaku, dedičnej alebo genetickej predispozícii, nadmernej konzumácii alkoholu, konzumácii tabaku alebo užívaní drog, alebo akékoľvek iné informácie, ktoré sú vedecky dokázané alebo bežne vnímané ako riziko ochorenia v budúcnosti. Ďalšie príklady „dobrej praxe“ čo možno klasifikovať ako osobný údaj týkajúci sa zdravia sú dostupné tu: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205\\_letter\\_art29wp\\_ec\\_health\\_data\\_after\\_plenary\\_annex\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205_letter_art29wp_ec_health_data_after_plenary_annex_en.pdf). [online]. [cit. 13.11.2020].

<sup>98</sup> Dostupné tu: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205\\_letter\\_art29wp\\_ec\\_health\\_data\\_after\\_plenary\\_annex\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2015/20150205_letter_art29wp_ec_health_data_after_plenary_annex_en.pdf). [online]. [cit. 16.11.2020].

považujú za údaje týkajúce sa zdravia bez ohľadu na to, či sú výsledky v rámci „zdravého“ limitu alebo nie. Sme tohto názoru, že osobným údajom týkajúcim sa zdravia môže byť pozitívna i negatívna informácia o spôsobilosti fyzickej osoby na výkon určitej pracovnej činnosti. Rozhodujúce pre identifikovanie toho, či daná informácia je alebo nie je osobným údajom týkajúcim sa zdravia v zmysle definície podľa všeobecného nariadenia o ochrane údajov, je aj to, ako sa s týmito informáciami ďalej nakladá. Samotný charakter údajov pre posúdenie niekedy nestačí. Na prvý pohľad môže ísť o „surové“ dáta, z ktorých ťažko vyvodíť nejaké vedomosti o zdraví fyzickej osoby. No do úvahy sa musí vziať aj zamýšľané potenciálne použitie. Ak existuje možnosť vyvedenia informácií o skutočnom alebo pravdepodobnom zdravotnom stave fyzickej osoby, informácia by mala byť považovaná za osobný údaj týkajúci sa zdravia.

### Následky nezabezpečenia vstupnej lekárskej prehliadky

Podľa § 41 ods. 2 Zákonníka práce, *ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu,... zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou na túto prácu.*

Ak zamestnávateľ vôbec nezabezpečil uchádzačovi vstupnú lekársku preventívnu prehliadku, hoci tak urobiť mal, ide o konanie na ťarchu zamestnávateľa. Nesplnenie tejto povinnosti zamestnávateľa nespôsobuje neplatnosť následne uzatvorenej pracovnej zmluvy. Podľa ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce *neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám.* Pokiaľ sa teda uchádzač neodmietol podrobiť posúdeniu zdravotnej spôsobilosti v rámci vstupnej lekárskej prehliadky, nemožno mu pričítať konanie spôsobujúce neplatnosť uzatvorenej pracovnej zmluvy. Pracovný pomer by vznikol, ale zamestnávateľ by nevedel preukázať, že zaradil zamestnanca na výkon práce so zreteľom na jeho zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu, keďže žiadne posúdenie sa neuskutočnilo [§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP]. Zamestnávateľ by tak mal k dispozícii zamestnanca, ktorý nemôže vykonávať prácu, na ktorú bol pôvodne prijímaný pre nedostatok zdravotnej spôsobilosti, ale môže pre neho vykonávať inú prácu, na výkon ktorej sa takáto podmienka nevyžaduje. V zákonných intenciách by zamestnávateľ musel zamestnanca preradiť na prácu iného druhu, a pokiaľ by zamestnanec s preradením nesúhlasil (§ 55 ods. 3 Zákonníka práce), na strane zamestnávateľa vzniká tzv. iná prekážka, pri ktorej podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce patrí zamestnancovi 100 % náhrady mzdy. Je teda imanentným záujmom zamestnávateľa, aby pracovnú zmluvu uzavrel s takou fyzickou osobou, ktorá spĺňa podmienku zdravotnej spôsobilosti na prácu.

### 3.2.4 Pracovná (fyzická) spôsobilosť, práca na skúšku

„Prijmeme mechanikov do výroby, podmienkou je odpracovanie 2 dní na skúšku bez nároku na mzdu...“. Takého znenie inzerátu vôbec nepredstavuje neobvyklú situáciu. Práve naopak, testovanie potenciálnych zamestnancov v rámci výberu sa stalo bežnou praxou mnohých zamestnávateľov. Je však otázne, do akej miery si zamestnávatelia uvedomujú súvisiace právne riziká i nezákonnosť svojho konania, ak za vykonanú prácu neposkytnú fyzickej osobe žiadne protiplnenie.

Overovanie zdatnosti uchádzača, či reálne zvládne výkon práce na obsadzanom pracovnom mieste, nie je, samozrejme, protiprávne. Dôležitý je však spôsob, akým sa deje. V rámci výberového konania môže zamestnávateľ uchádzačovi pripraviť praktickú skúšku, aby predviedol svoje pracovné zručnosti. Tieto pracovné zručnosti i schopnosti (nazvime ich ďalej pracovnou spôsobilosťou) sú predvádzané pod dozorom už skúseného zamestnanca, ktorý ich aj vyhodnocuje. Prezentácia pracovnej spôsobilosti sa pritom realizuje na základe jasne zadanej a časovo obmedzenej pracovnej úlohy. Také konanie zodpovedá právu zamestnávateľa na slobodný výber zamestnanca.<sup>123</sup>

Kľúčové je ale ustriehnuť hranicu, kedy ešte pôjde o demonštráciu pracovnej spôsobilosti uchádzača a kedy sa z práce na skúšku stane výkon závislej práce. Ak totiž zamestnávateľ umožní fyzickej osobe uchádzajúcej sa o prácu počas výberového konania výkon závislej práce a neuzavrie s ňou pracovnoprávny vzťah (pracovnou zmluvou alebo niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), dopúšťa sa správneho deliktu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. a) zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Ako potvrdzujú súdne rozhodnutia českých súdov, vo väčšine prípadov zamestnávateľ neustojí svoje tvrdenia, že ide len o overovanie pracovných schopností uchádzača a vo výsledku je spravidla potvrdené rozhodnutie inšpekcie práce o uložení pokuty za nelegálne zamestnávanie.<sup>124</sup> Nezákonnosť stavu nemožno konvalidovať ani tým, že uchádzačovi bude spätne vystavená antedatovaná pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z citovaných súdnych rozhodnutí vyplýva, že rozlišovacím znakom

<sup>123</sup> JANEČKOVÁ, Eva. Práce na zkoušku. Danarionline.cz. 1. 8. 2013. [online].[cit. 17.11.2020]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/docd42536v53567-prace-na-zkoušku/?search\\_query=\\$issue=11588](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/docd42536v53567-prace-na-zkoušku/?search_query=$issue=11588).

<sup>124</sup> Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 8. augusta 2013, sp. zn. 4 Ads 36/2013, rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 13. februára 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 10. júla 2014, sp. zn. 3 Ads 101/2013 a rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 30. júla 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.

medzi výkonom závislej práce a testovaním pracovnej spôsobilosti by mohla byť sústavnosť vykonávanej činnosti,<sup>125</sup> ale aj rozsah zadanej práce. Práca na skúšku trvajúca iba jeden necelý deň nenapĺňa znak sústavnosti, preto by nemala byť kvalifikovaná ako závislá práca. Ak však z povahy usudzovanej činnosti vyplýva, že spolupráca zamestnávateľa a uchádzača by mala mať dlhodobý charakter, je nepodstatné, že táto činnosť bola odhalená hneď v prvý deň a sústavnosť výkonu práce sa ešte nerozvinula. Z hľadiska rozsahu zadávanej práce je potrebné si uvedomiť, že cieľom je overiť si pracovné schopnosti fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu, nie zaistiť bežné činnosti zamestnávateľa.<sup>126</sup>

Rovnako ako české ani slovenské právne predpisy nepoznajú v rámci predzmluvných pracovnoprávných vzťahov prácu na skúšku, ktorou by sa testovala šikovnosť uchádzačov. Zamestnávateľa majú k dispozícii viaceré pracovnoprávných inštitútov, ktoré im umožňujú overovať pracovnú spôsobilosť uchádzača predtým, než mu ponúknu dlhodobú spoluprácu v podobe pracovného pomeru na neurčitý čas. Môže ísť o inštitút skúšobnej doby, pracovný pomer na dobu určitú či inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dĺžkou trvania možno uvedené zmluvné typy prispôbovať dobe potrebnej na posúdenie pracovnej spôsobilosti uchádzača.<sup>127</sup>

Nezanedbateľným rizikom pre zamestnávateľa v súvislosti s využívaním závislej práce v rámci práce na skúšku je vznik faktického pracovného pomeru.<sup>128</sup> Judikatúra už pomerne konštantne rieši právne otázky, aké sú predpoklady vzniku faktického pracovného pomeru a aké práva a povinnosti vznikajú účastníkom z tohto právneho vzťahu. Ide o taký právny vzťah, ktorý vzniká tým, že fyzická osoba vykonáva s vedomím zamestnávateľa a podľa jeho pokynov závislú prácu, hoci medzi nimi nevznikol pracovnoprávny vzťah, t. j. nebola uzatvorená pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>129</sup> Právny vzťah pri faktickom pracovnom pomere je pracovnoprávnym vzťahom a zamestnancovi vo faktickom pracovnom pomere patria v zásade rovnaké práva a povinnosti ako zamestnancom v platnom pracovnom pomere alebo pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody. Z uvedeného teda vyplýva, že ak prezentácia pracovnej spôsobilosti uchádzača v rámci výberového konania bude kvalifikovaná ako závislá práca bez uzatvoreného pracovnoprávneho vzťa-

<sup>125</sup> Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR z 30. júla 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013-3.

<sup>126</sup> Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR zo 7. apríla 2016, sp. zn. 4 Ads 27/2016-40.

<sup>127</sup> FETTER, Richard. Práca bez smlouvy – práce na zkoušku: faktický pracovní poměr. In: *Časopis Národního pojistění*, č. 1/2018, s. 25-31.

<sup>128</sup> K faktickému pracovnému pomere pozri: BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. C. H. Beck, Bratislava, 2015. s. 47.

<sup>129</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo 7. mája 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002, tiež rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z 15. júna 2010 sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

hu, podľa okolností každého prípadu sa bude môcť posudzovať právo uchádzača na mzdu podľa fakticky vykonávanej práce, právo na dovolenku, právo na náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca i právo na náhradu škody, za ktorú zodpovedá zamestnávateľ. Dokonca pokiaľ dôjde k úrazu, bude sa tento môcť posudzovať ako pracovný.<sup>130</sup> Na druhej strane bude takýto uchádzač tiež povinný nahradiť škodu, ktorú spôsobil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením a pod. Keďže však nejde o pracovný pomer, pri faktickom pracovnom pomere sa neuplatňujú ustanovenia o skončení pracovného pomeru, o dĺžke výpovedných dôb, o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru ...<sup>131</sup> Faktický pracovný pomer zaniká ukončením výkonu práce pre zamestnávateľa a nie je potrebné ho formálne skončiť niektorým zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, pretože vlastne právne neexistuje.

### 3.3 Skríning zhromaždených informácií

Dôveruj, ale preveruj. Takto by sme mohli najvýstižnejšie popísať činnosť personálnych špecialistov v rámci pre-employment background skríningu alebo tiež v rámci background check-u.<sup>132</sup> Ide o doplnkové metódy použité spravidla v závere realizačnej fázy výberu, ktorých cieľom je overiť správnosť, úplnosť a pravdivosť informácií, ktoré fyzická osoba uchádzajúca sa o zamestnanie o sebe doposiaľ uviedla.<sup>133</sup> Sledujúc účel vybrať čo najvhodnejšieho kandidáta si personálni špecialisti sami alebo prostredníctvom tretích subjektov preverujú osobu potenciálneho zamestnanca. Takéto konanie nie je právnymi predpismi zakázané, má však svoje limity.

Základný právny rámec, ktorý musí byť v tomto procese rešpektovaný, predstavujú:

- *čl. 11 a § 41 ods. 5 a 6 Zákonníka práce a § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti*, v zmysle ktorých zamestnávateľ smie od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu vyžadovať a následne o nej zhromažďovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať; ak tieto informácie nesmie od fyzickej osoby vyžadovať, nesmie ich zamestnávateľ ani sám alebo prostred-

<sup>130</sup> Nález Ústavného súdu ČR z 8. marca 2016, sp zn. IV. ÚS 3037/15.

<sup>131</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z 23. februára 2017, sp. zn. 21 Cdo 264/2016.

<sup>132</sup> Výrazy sú v personálnej praxi udomácnené a nemajú vytvorený vhodný ekvivalent v slovenskom jazyku.

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 185.

práce nijako nelimituje strany pracovnoprávneho vzťahu, pokiaľ ide o časové obdobie, ktoré by malo uplynúť od uzavretia pracovnej zmluvy až po deň dohodnutý ako deň nástupu do práce. Môže ísť o pár dní, mesiac, polrok, ale aj dlhšie časové obdobie. Prípustné je spojiť účinnosť pracovnej zmluvy aj so splnením odkladanej podmienky, napr. vzhľadom na uvedený príklad s úspechom v konkrétnom verejnom obstarávaní.<sup>155</sup>

Možnosť dohodnúť si ľubovoľné časové rozpätie medzi založením pracovného pomeru (uzavretím pracovnej zmluvy) a vznikom pracovného pomeru (dňom dohodnutým v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce) je odbornou literatúrou prezentovaná ako dôvod, prečo v pracovnom práve nepotrebujeme všeobecne inštitút zmluvy o budúcej pracovnej zmluve.<sup>156</sup> S týmto názorom možno súhlasiť. Ak by sme zrušili pracovnoprávnu doktrínu *numerus clausus* a zmenili okamih najskoršieho možného vzniku pracovnoprávnych vzťahov podľa § 1 ods. 5 Zákonníka práce a dovolili účastníkom pracovnoprávnych vzťahov uzatvárať zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, čím by sa stalo uzatváranie pracovnej zmluvy vynúiteľné, stále tu bude existovať právna možnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, hoc aj v prvý deň vzniku pracovného pomeru (*pozri aj podkapitolu 5.1*). Závazok uzavretia pracovnej zmluvy by tak bol veľmi ľahko obíditeľný.

## 4.2 Náležitosti pracovnej zmluvy z hľadiska ochrany osobných údajov

Jednotlivé štádiá procesu uzatvárania pracovnej zmluvy (ponuka, akceptácia, viazanosť ponukou, odvolanie) sa spravujú všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Občianskym zákonníkom sa spravuje aj podstatná časť regulácie právnych úkonov v oblasti pracovného práva s výnimkou určitých špecifik

<sup>155</sup> K pravidlám prípustnosti podmienok v tzv. pracovnoprávnych vzťahoch pozri aj: JOUZA, Ladislav. Je možné právo v pracovněprávních vztazích vázat na splnění podmínky? In: Advokátní online denník. [online]. [cit. 27.11.2020]. Dostupné: <https://advokatnidenik.cz/2020/07/21/je-mozne-pravo-v-pracovnepravnych-vztazich-vazat-na-splneni-podminky/>.

<sup>156</sup> DOLOBÁČ, Marcel. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 91-92. Rovnako: SEILEROVÁ, Monika. Zmluva o budúcej zmluve v pracovnoprávnej úprave Slovenskej republiky. In: *Acta Iuridica Olomucensia*, 2016, Vol. 11, Supplementum 1, s. 159-179.; ŠTEFKO, Martin. Otázniky kolem smlouvy o smlouvě budoucí a smlouvy přípravné v pracovněprávních vztazích. In: *Práce a mzda*, 2009, č. 7. [online]. [cit. 27.11.2020]. Dostupné: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5257v7298-otazniky-kolem-smlouvy-o-smlouve-budouci-a-smlouvyprizipravne/?search\\_query=\\$index=610&order\\_by=&order\\_dir=&type=0&search\\_results\\_page=1](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5257v7298-otazniky-kolem-smlouvy-o-smlouve-budouci-a-smlouvyprizipravne/?search_query=$index=610&order_by=&order_dir=&type=0&search_results_page=1).



týkajúcich sa jeho platnosti podľa § 17 Zákonníka práce. Každý právny úkon, aby bol platný, musí spĺňať určité zákonom stanovené náležitosti. Platnosť je základným atribútom záväznosti práv a povinností účastníkov, ktoré im vyplývajú z právnych vzťahov založených právnymi úkonmi. Z hľadiska platnosti každého právneho úkonu je nevyhnutné označenie zmluvných strán a ich náležitá identifikácia. Kým absencia označenia zmluvných strán zapríčini absolútnu neplatnosť právneho úkonu, neúplná či chybná identifikácia automaticky takýto právny účinok nemá. Nepresnosti v označení účastníka zmluvy nespôsobujú neplatnosť zmluvy, ak je nepochybné, kto zmluvu uzavrel.<sup>157</sup>

Žiadne ustanovenie Zákonníka práce výslovne nepredpisuje povinné identifikátory zmluvnej strany. Zamestnávateľ sa tak zvyčajne identifikuje rovnako ako vo svojich obchodných dokumentoch.<sup>158</sup> Uvádzanie obchodného mena je pritom samozrejmosťou, ale nie povinnosťou, pokiaľ je nepochybné, kto je účastníkom právneho úkonu, ak navyše pracovnoprávne predpisy neobsahujú povinnosť označiť zamestnávateľský subjekt jeho obchodným menom.<sup>159</sup> Identifikátory požadované od zamestnanca majú v praxi skutočne široký diapazón. Na internetových stránkach možno dohľadať rôzne „zaručene použiteľné“ vzory pracovnej zmluvy alebo niektorej dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ktoré vyžadujú vyplniť na identifikáciu zmluvnej strany súčasne, ale aj v rôznych kombináciách: meno a priezvisko zamestnanca, rodné priezvisko, dátum a miesto narodenia, rodné číslo, číslo občianskeho preukazu/pasu/iného identifikačného dokladu, adresu bydliska, emailovú adresu, telefónne číslo, rodinný stav a pod. Skôr ako sa zamestnávateľ rozhodne pre editovanie niektorého vzoru, mal by kvalifikovane posúdiť, ktoré údaje zamestnanca môže z hľadiska pravidiel ochrany osobných údajov pre identifikáciu zmluvnej strany vôbec vyžadovať. Na identifikáciu zmluvnej strany zamestnanca v súlade so zásadou minimalizácie osobných údajov postačuje uviesť jeho meno, priezvisko, adresu, prípadne rok narodenia. Za nie nevyhnutné a v rozpore so zásadou minimalizácie osobných údajov považujeme uvádzanie rodného čísla v hlavičke pracovnej zmluvy.

<sup>157</sup> Uvedené platí pre akýkoľvek právny úkon. Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR z 30. apríla 2008, sp. zn. 1 Obdo V 2/2006-399.

<sup>158</sup> V súlade s § 3a zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov je každý podnikateľ povinný na svojich obchodných listoch a objednávkach vyhotovených v písomnej alebo elektronickej forme (ďalej len „obchodné dokumenty“) uvádzať obchodné meno, sídlo alebo miesto podnikania, právnu formu právnickej osoby a identifikačné číslo, ak je pridelené. Podnikatelia zapísaní v obchodnom registri alebo v inej evidencii podnikateľov uvádzajú aj označenie registra, ktorý podnikateľa zapísal, a číslo zápisu.

<sup>159</sup> Z nálezu Ústavného súdu ČR z 11. júla 2001, sp. zn. IV. ÚS 160/99, v ktorom sa riešila situácia posúdenia platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti. Tá bola súčasťou pracovnej zmluvy, v ktorej sa ale zamestnávateľ označil už neexistujúcim obchodným menom.

Rodné číslo je osobným údajom, pretože umožňuje identifikovať konkrétnu fyzickú osobu. V podmienkach Slovenskej republiky<sup>160</sup> je to jedinečný a trvalý identifikátor fyzickej osoby, z ktorého je možné určiť aj ďalšie osobné údaje, a to dátum narodenia (vek) a pohlavie. Podľa predchádzajúcej právnej úpravy podľa zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov patrilo rodné číslo k citlivým osobným údajom. Podľa čl. 9 ods. 1 všeobecného nariadenia o ochrane údajov patria k citlivým osobným údajom údaje *odhaľujúce rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženské alebo filozofické presvedčenie alebo členstvo v odborových organizáciách, ďalej genetické údaje, biometrické údaje, údaje týkajúce sa zdravia a údaje týkajúce sa sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie fyzickej osoby*. Rodné číslo priamo neodhaľuje žiadnu z citlivých charakteristík fyzickej osoby. Vek a pohlavie patria do kategórie bežných osobných údajov. Nepriamo, vzhľadom na to, že sa rodné číslo využíva na identifikáciu poistencov zdravotného poistenia, môže odhaľovať genetické údaje a údaje týkajúce sa zdravia. Myslíme si, že *pri zohľadnení všetkých prostriedkov, u ktorých je primeraná pravdepodobnosť, že ich osoba využije*, tu existuje skôr hypotetická alebo zanedbateľná možnosť k odhaleniu zdravotného stavu konkrétnej fyzickej osoby prostredníctvom jej rodného čísla.<sup>161</sup> A aj keby rodné číslo pri vynaložení všetkého úsilia odhalilo údaj o zdraví, a tento by ďalej nebol spolu s rodným číslom spracúvaný, nemožno rodné číslo v takomto prípade stále vyhodnotiť ako citlivý osobný údaj. Rodné číslo podľa nariadenia ani podľa zákona o ochrane osobných údajov nemožno považovať za citlivý údaj a nepodlieha zákazu spracovania podľa čl. 9 ods. 1 všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Na druhej strane to ale neznamená, že rodné číslo je bežný osobný údaj, ktorý dotknutá osoba musí uvádzať „na počkanie“ každému, kto oň požiada.<sup>162</sup> Spracúvanie rodného čísla má svoje vlastné špecifické pravidlá, možno povedať pravidlá obdobné režimu spracúvania citlivých údajov chrániace socioekonomický status jednotlivca, ktorý by bolo možné použitím rodného čísla ľahko odhaliť lustrovaním viacerých databáz verejnej správy.<sup>163</sup>

<sup>160</sup> Rodné číslo ako všeobecný identifikátor osôb požívajú aj v Českej republike.

<sup>161</sup> Pozri k tomu tiež: Stanovisko č. 4/2007 k pojmu osobné údaje vydané Pracovnou skupinou pre ochranu údajov zriadenej podľa článku 29, WP 136.

<sup>162</sup> Napríklad do knihy návštev pri vstupe do úradov.

<sup>163</sup> Rodné číslo je dovolené právnymi predpismi používať vo sfére zdravotnej starostlivosti (zdravotné poisťovne, nemocnice), štátnej správy školstva, polície, matrik, sociálneho zabezpečenia i daní. Pozri aj: BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 25 a nasl.