

26. 8. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Bezúhonnost zaměstnance - co si může zaměstnavatel dovolit

V současné době není nijak výjimečné, že zaměstnavatelé kladou důraz na trestní bezúhonnost svých zaměstnanců, když vyžadují na všech pozicích předložení výpisu z rejstříku trestů. Tento požadavek, i když se na první pohled může jevit jako zcela pochopitelný, nemusí být vždy v souladu se zákonem. Tento článek se zaměřuje na to, kdy je požadavek na prokázání bezúhonnosti oprávněný a kdy zaměstnavatel naopak v žádném případě nesmí tyto informace vyžadovat. Budeme se také zabývat tím jaké jsou zákonné výjimky z daných pravidel a jaké důsledky může mít neoprávněné vyžadování těchto informací pro zaměstnavatele.

## Právní základ

Právní základ pro (ne)ověřování trestní bezúhonnosti zaměstnance je zakotven jak v zákoně o zaměstnanosti (§ 4 a § 12 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů), tak zejména v § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Toto ustanovení nám mimo jiné stanovuje, že **zaměstnavatel v zásadě nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem**, přičemž výslovně jako příklad uvádí právě trestněprávní bezúhonnost.

Dané ustanovení nicméně v návaznosti na to stanovuje výjimku z obecného pravidla, která spočívá v tom, že ověřování **trestněprávní bezúhonnost je umožněno, jestliže** (i) je pro to dán věcný **důvod spočívající v povaze práce**, která má být vykonávána, a je-li tento **požadavek přiměřený**, (ii) nebo v případech, kdy tak **stanoví sám zákoník práce nebo zvláštní právní předpis**.

## Kdy může zaměstnavatel výpis požadovat

**Z výše uvedeného je zřejmé, že výpis z rejstříků trestů nelze vyžadovat plošně po všech zaměstnancích.**

**1. Nejprve je nutné si ověřit, zda trestní bezúhonnost nepožaduje sám zákon.** Nejjednodušší je tak situace, když zákon přímo vyžaduje bezúhonnost určité osoby a stanovuje způsob jejího prokázání. Typickými příklady jsou zdravotní sestry, učitelé, soudci, policisté nebo třeba také advokáti.

**2. Pokud zákon mlčí, je nutné posuzovat každý případ individuálně.** Komplikovanější jsou tedy případy, kdy zákon výslovně podmínku bezúhonnosti nestanoví. V takových situacích musí zaměstnavatel vždy individuálně zkoumat, **zda existuje věcný důvod spočívající v povaze práce a zda je požadavek na bezúhonnost přiměřený. Obě tyto podmínky musí být splněny kumulativně.**

Obecně je možné konstatovat, že požadavek bezúhonnosti u nižších pracovních pozic výše uvedené podmínky spíše splňovat nebudou. Na druhou stranu i nižší pracovní pozice mohou v některých případech nakládat s vysokými finančními částkami (např. bezpečnostní pracovník pro převoz hotovosti) či s velmi cennými předměty (např. obsluha zlatnictví) a zde se požadavek trestní

bezúhonnosti jeví zcela legitimní a přiměřený.

Opětovně však uvádíme, že zaměstnavatel by měl vždy zkoumat každý jednotlivý případ zvláště a pečlivě zvážit, zda je ve vztahu k vykonávané práci skutečně nutné od zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání požadovat prokázání bezúhonnosti.

### **Není bezúhonnost jako bezúhonnost**

V neposlední řadě je pak vhodné také uvést, že i pojem bezúhonnost lze dále členit (absolutní bezúhonnost – nespáchání jakéhokoliv trestného činu, nebo nespáchání úmyslného trestného činu, nebo třeba nespáchání trestného činu, který souvisí se zaměstnáním).

Zatímco u většiny profesí nebude odsouzení za nedbalostní trestný čin problém (typicky ublížení na zdraví při dopravní nehodě), spáchání trestného činu v souvislosti se zaměstnáním (typicky zpronevěra) už může uchazeče vylučovat z velkého množství různorodých profesí.

**Ačkoliv každé obecné pravidlo má omezenou „životnost“, můžeme obecně doporučit, že požadavek na nespáchání úmyslného trestného činu v souvislosti se zaměstnáním, bude ve většině případů přiměřeným požadavkem. Naopak požadavek na absolutní trestní bezúhonnost (nespáchání ani nedbalostního trestného činu) bude ve většině případů neobhajitelný.**

### **A co když výpis neříká vše**

Dále se nabízí otázka, zdali i v případě existence věcného důvodu a přiměřenosti požadavku na prokázání trestní bezúhonnosti může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat informace i o odsouzení, které již bylo zahlazeno ve smyslu § 105 a násl. trestního zákoníku. Tato informace se totiž **neobjevuje ve výpisu z rejstříku trestů**, který je běžně používán k prokázání trestní bezúhonnosti.

Danou otázkou se již zabíral Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2005/2014, ze dne 21. května 2015, když rozhodnul tak, že zaměstnavatel nemůže považovat pracovní smlouvu za neplatnou, pokud zaměstnanec nesdělil pravdivé informace o svém zahlazeném odsouzení. Zaměstnavatel totiž podle názoru Nejvyššího není vůbec oprávněn požadovat informace o odsouzení, které bylo podle trestního zákoníku již zahlazeno. K významu zahlázení odsouzení pak Nejvyšší soud uvedl: **„Účelem zahlázení odsouzení, popřípadě vzniku fikce zahlázení ze zákona, je umožnit pachateli, aby při splnění určitých podmínek byly odstraněny nepříznivé důsledky jeho odsouzení, které přetrvávají i po výkonu trestu a které by mu mohly ztěžovat uplatnění v dalším životě, včetně uplatnění v práci. Za tímto účelem se ve výpisu z Rejstříku trestů, který se vydává na písemnou žádost fyzické osoby, jíž se výpis týká, a kterým tato osoba zpravidla prokazuje svou trestněprávní bezúhonnost, uvádějí jen ta odsouzení, ohledně nichž se podle zákona na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen (srov. § 11 odst. 1 a § 13 odst. 1 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů).“**

### **Možné důsledky neoprávněného žádání výpisu z rejstříku trestů**

Pokud by zaměstnavatel žádal prokázání bezúhonnosti bezdůvodně, porušoval by pracovníprávní předpisy, konkrétně zpravidla citované ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Takovéto jednání přitom představuje **přestupek, za který lze uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč**. Tato pokuta může být uložena jak podle zákona o zaměstnanosti (§ 140 odst. 1 písm. a)) nebo také podle zákona o inspekci práce (§ 11a odst. 1 písm. c) nebo § 24a odst. 1 písm. c)) a to právě s ohledem na konkrétní situaci, ve které zaměstnavatel chyboval (zda vyžadoval

bezúhonnost nesprávně již v zadané inzerci apod.).

## Závěr

Ověřování trestní bezúhonnosti zaměstnanců je komplexní problematikou, která vyžaduje důkladné posouzení a individuální přístup. Zaměstnavatelé musí pečlivě zvažovat oprávněnost a přiměřenost tohoto požadavku ve vztahu k povaze vykonávané práce. Při stanovování požadavku na prokázání bezúhonnosti je naprosto **klíčové respektování práv zaměstnanců na ochranu soukromí a osobních údajů**, jak je zakotveno v zákoníku práce a dalších právních předpisech.

Ačkoliv se tak na první pohled zdá ověřování trestní bezúhonnosti bezproblémové, jelikož je v praxi velmi časté, je důležité, aby zaměstnavatelé postupovali s větší mírou opatrnosti a minimalizovali jakákoli potenciální rizika, neboť **potenciální výše pokuty od inspekce práce může být pro spoustu zaměstnavatelů při existenci jiných ekonomických problémů až likvidační.**



**Mgr. Jakub Oliva, LL.M., MSc.,**  
advokát, partner



**Mgr. Bc. Kryštof Pažourek,**  
advokátní koncipient



[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Plzeňská 3350/18  
150 00 Praha 5 - Smíchov

Vídeňská 14  
779 00 Olomouc

Tel.: +420 910 058 058  
e-mail: [office@arws.cz](mailto:office@arws.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)