

21. 1. 2016

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

Výběr nového zaměstnance

Dle průzkumu společnosti LMC s.r.o.[1] „plných 55 % zaměstnavatelů v průzkumu uvedlo, že lidi se záznamem v rejstříku trestů (RT) nezaměstnávají. Nejčastěji proto, že to údajně odporuje pravidlům a nařízením firmy (50 % případů), dalších 17 % kvůli špatné předchozí zkušenosti Více než dvě třetiny (68 %) firem po uchazečích během náboru vyžadují výpis z rejstříku trestů.“



V průzkumu jsou alarmující dva údaje: 55 % zaměstnavatelů nezaměstná osobu se záznamem v evidenci Rejstříku trestů (dále pouze RT) nikdy; 68 % zaměstnavatelů požaduje výpis z RT plošně.

I.

Motiv zaměstnavatele k předkládání výpisu RT je dle zjištěné praxe zejména obava před krádežemi (movité věci z pracoviště, od kolegů, klientů či zákazníků) takového zaměstnance. Panuje tedy předsudek, že trestaný člověk je chronický zločinec. Přitom dle studie[2] provedené Centrem pro výzkum maloobchodu (překlad jména instituce proveden autorem článku, v originále: Centre for retail research) se v roce 2011 ztratilo v ČR zboží v hodnotě 9,9 miliard Kč (0,532 miliardy dolarů). **Krádeže zaměstnanců se odhadují na 35 %, tj. 3,47 miliard Kč.** Přičemž zaměstnanci maloobchodů jsou vybíráni i na základě své bezúhonnosti; dle mého názoru je tímto předsudek logicky odstraněn.

Plošné vyžadování výpisu z RT i na pozice, kde to žádný právní předpis nevyžaduje, a kde to ani není přiměřené, je porušením ust. § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to pro diskriminační charakter, rozpor s pracovněprávními předpisy a rozpor s dobrými mravy. Požadavek přiměřenosti se dá dovodit i ze zákoníku práce. Dle ust. § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, může zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžadovat od uchazeče o zaměstnání pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Toto ustanovení teoreticky nejde ani obejít tím, že zaměstnavatel bude RT žádat až po uzavření pracovní smlouvy pro rozpor s ust. § 316 odst. 4, písm. h) stejného zákona, není-li dán věcný důvod nebo toto je přiměřené. Uvádím teoreticky, jelikož se zaměstnancem bude zpravidla rozvázán pracovní poměr zrušením ve zkušební době, a zaměstnanec bude v důkazní nouzi ohledně důvodu (často však

zaměstnanci skutečný důvod silně tuší).

II.

Dále **existuje 127 právních předpisů**, které pro výkon určitých zaměstnání (funkcí apod.) přímo vyžadují absenci určitého druhu odsouzení, a to z pohledu vztahu k práci a zavinění trestného činu (např. výkon povolání všeobecného sanitáře je dle příslušného zákona podmínkou nemít v RT odsouzení za úmyslný trestný čin, který souvisí s výkonem práce); více zde[3]. Pro nekvalifikované práce a pro práce, které nejsou spojené s hmotnou odpovědností, manipulaci s léky, dětmi, nemohoucími, důvěrnými informacemi, a podobnými „rizikovými faktory“, však takovéto speciální zákony neexistují. K použití jsou tedy pouze shora uvedené obecné normy (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti).

III.

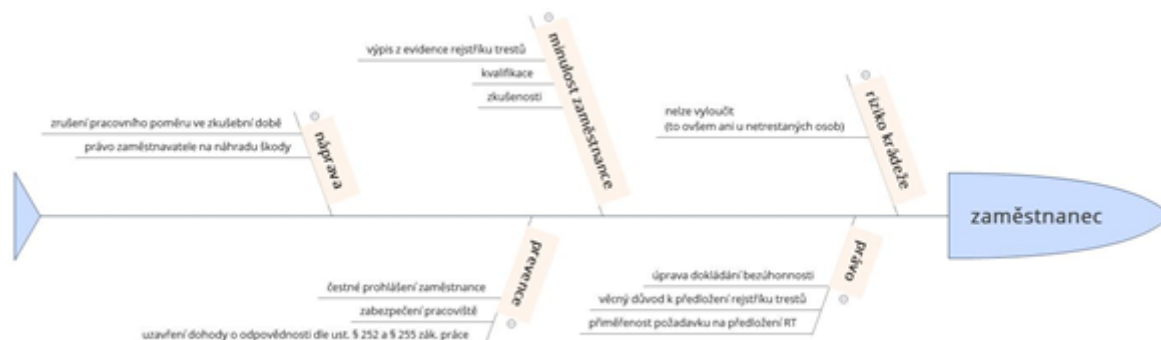
V praxi je v nejhorším postavení uchazeč o zaměstnání, který má v RT **jedno nebo více odsouzení za majetkové trestné činy**. Uvádím nejhorší, jelikož takový uchazeč bude mít problém při shánění i nekvalifikované manuální práce, která není spojena s hmotnou odpovědností, resp. hmotnou odpovědnost lze u těchto prací vyloučit. V této souvislosti si vybavuji citát zkušeného pracovníka PMS, který naprosto vážně říkal, že lépe sežene práci pro vraha, než pro zloděje. Dle mého názoru by však nekvalifikovaná manuální práce měla zůstat jakousi pojistkou pro kohokoli, tedy i osoby trestané, a to alespoň do doby zahlázení RT.

V případě, kdy manuální práci označíme za podpůrnou možnost všem odsouzeným, zůstává problematickým uchazeč o zaměstnání, který je **invalidní** a tudíž nemůže manuální práci vykonávat, pokud zároveň nesplňuje podmínky pro čerpání dávek invalidního důchodu. Dle mého názoru je právě takové postavení odsouzeného důvodem pro žádost o zahlázení odsouzení i před uplynutím zahlazovací doby obecně určené, a to dle § 105 odst. 3 trestního zákoníku, právě s tím zdůvodněním, že si práci hledá výrazně obtížněji.

IV.

Jak dokládá průzkum spol. LMC, při hledání zaměstnání dochází k masivnímu porušování zákazu diskriminace (diskriminace v obecném slova smyslu jako nerovného zacházení bez ospravedlnitelného důvodu, nikoliv jako diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona). Přitom pro zaměstnavatele není těžké se chovat nediskriminačně. Prakticky jde o to nepraktikovat z opatrnosti systém „vyžadujeme (čistý) rejstřík trestů ode všech“, event. „nikoho se záznamem v RT nezaměstnáme“.

Zde uvádím odkaz na schéma základních okolností[4], které je vhodné posoudit při přijímání nového zaměstnance.



Kdy výpis z RT nevyžadovat vůbec?

- Právní předpis nevyžaduje, aby práci konala bezúhonná osoba; tuto skutečnost musí zaměstnavatel znát sám.
- Práce není spojena s hmotnou ani jinou odpovědností. Ukázkovou pracovní pozicí pro tento článek je kopáč výkopů, metař ulic či zahradník.
- Práce je na vhodném pracovišti, tj. například jako metání ulic venku, nebo je pracoviště přizpůsobeno, resp. zabezpečeno. Event. není nepřiměřené toto zabezpečení vytvořit.

Kdy provést „test“ RT?

- Právní předpis vyžaduje, aby práci konala bezúhonná osoba. V takovém případě, je nutné přesně zjistit, který z pěti „typů“ bezúhonnosti je na konkrétní pozici vyžadován. Zavinění nebo vztah k práci přitom nelze z RT vyčíst. Z RT lze vyčíst pouze to, zdali trestný čin vůbec nekoliduje. Ale pokud by se objevily pochybnosti (kvůli kontrole zavinění), je třeba nahlédnout do rozsudku.
- Práce je spojena s hmotnou nebo jinou zodpovědností.

V.

Dále můžeme uvést ve kterých paragrafech trestního zákona nebo trestního zákoníku jsou uvedeny majetkové trestné činy.

- Dle „starého“ trestního zákona (č. [140/1961](#) Sb.): v § 247 - 258
- Dle „nového“ trestního zákoníku (č. [40/2009](#) Sb.): v § 205 - 232

V případě, kdy uchazeč o zaměstnání má v RT jiné odsouzení, než v rozmezí shora uvedených paragrafů, uvádím tento stručný postup, jak rozklíčovat záznam v RT:

Takto vypadá „popsaný“ RT.

Obsah evidence Rejstříku trestů České republiky:

1) Obvodní soud Praha 2 - Dat. rozhodnutí: 19.07.2007, 2T 228/2007, § 201 odst. 1 zák. č. [140/1961](#) Sb., Odnětí svobody podmíněně, výměra - počet měsíců: 2, zkušební doba - datum do: 25.09.2008, počet měsíců: 12

Co je nutné vyčíst:

- 1. Na základě jakého zákona byla osoba odsouzena? Myšleno zdali „starý“ trestní zákon, nebo „nový“ trestní zákoník.
- 2. Trestný čin: Ohrožení pod vlivem návykové látky dle ust. § 201,
- 3. Trest: odnětí svobody podmíněně,
- 4. Datum odsouzení: 19. 07. 2007,
- 5. Délka podmínky: do 25. 09. 2008.

To je prakticky celý test, jelikož jsme zjistili název trestného činu. Na zásadě zásady přiměřenosti lze tedy uchazeče s takovýmto záznamem v RT vyloučit z pracovních pozic řidič, obsluha těžkých strojů apod.

VI.

„Ideální“ definice bezúhonnosti:

Definice bezúhonnosti, kterou obsahuje účinný živnostenský zákon, se jeví jako přiměřená jednak jako **nástroj ochrany zaměstnavatele a jednak jako nástroj nepoškozující zaměstnance**, resp. uchazeče o zaměstnání.

Definice zní: *Za bezúhonnou se pro účely tohoto zákona nepovažuje osoba, která byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin spáchán v souvislosti s podnikáním, anebo s předmětem podnikání, o který žádá nebo který ohlašuje, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena.*

Zde je sankcionován pouze úmyslný trestný čin, který koliduje s vykonávanou prací, resp. jiným právem.

Jelikož však bez studia rozsudku – podotýkám, že zavinění je uvedeno ve výrokové části rozsudku, tj. na jeho 1. straně, čili není ani nutné procházet celý skutkový popis – nejde zjistit zavinění. Pokud není rozsudek k dispozici, mohlo by v takové situaci být použito **čestné prohlášení**, že uchazeč o zaměstnání nespáchal trestný čin, který by s poptávaným zaměstnáním kolidoval. V případě, že by později vyšlo najevo, že toto čestné prohlášení není pravdivé, mohl by zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit a dále požadovat po zaměstnanci náhradu škody, kterou mu tento zaměstnanec nepravdivým prohlášením způsobil. Závěrem dodávám, že u okamžitého zrušení pracovního poměru jsou kráceny i nároky bývalého zaměstnance vůči státu (podpora v nezaměstnanosti).

VII.

Závěrem:

Počet osob v produktivním věku je k prosinci 2015 na 7.057.000 (dle dat Českého statistického úřadu[5]). Z této množiny má k lednu 2015 záznam v RT 425.000 osob; jedná se o cca 6 % pracujících. Tato poměrně velká skupina osob patří mezi potenciálními oběti nerovného zacházení, jelikož, jak bylo shora uvedeno, 68 % zaměstnavatelů vyžaduje RT i na pracovní pozice, kde takové právo nemají.

Přitom by stačilo poměrně málo, odstranění mechanického předsudečného postupu...

Mgr. Miroslav Mráz,
právník

[Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva](#)
[Projekt Chceme pracovat](#)

[Přehrajte si náš klip!](#)



NROS

nadace
partnerství



Podpořeno grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů. www.fondnno.cz a www.eeagrants.cz.

120 00 Praha 2

Tel.: +420 777 208 568

e-mail: miroslav.mraz@poradna-prava.cz

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Ombudsman na Maltě - základní parametry a role. A v čem bychom se mohli poučit i my v Česku?](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Rozhovor s JUDr. Veronikou Janoušek Rudolfovou, samostatnou advokátkou specializující se na sportovní právo](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Fotbaloví agenti vs. FIFA ve světle stanoviska generálního advokáta Soudního dvora Evropské unie](#)