

Přístup k zaměstnání u osob se záznamem v RT

Autoři:

RNDr. Mgr. Ladislav Zamboj

Mgr. Michal Hubálek

Obsah:

Cíl studie	3
1. Východiska, situace na trhu práce.....	4
2. Naše praxe	6
3. Problematické aspekty výdělečné činnosti pro osoby se záznamem v RT	22
a) identifikace diskriminace osob se záznamem v RT	22
b) Legislativní rámec	23
c) Psychologické aspekty diskriminace v přístupu k zaměstnání	27
d) Dopady nerovného zacházení na státní rozpočet	28
e) Doporučení	29
4. Návrhy systémových změn zaměstnávání odsouzených	35
5. Praktický postup pro osoby se záznamem v RT při eliminaci nerovného zacházení na pracovním trhu	42
a) Žádost o vyslovení osvědčení ve zkušební době	42
b) Žádost odsouzeného o zahlazení odsouzení	44
c) Jak postupovat při jednání se zaměstnavatelem ?	47
d) Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru	48
e) Neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době	49
f) Neplatná výpověď z pracovního poměru	51
g) Podnět ke kontrole inspektorátu práce	53
h) Podnět k zahájení správního řízení Úřadu pro ochranu osobních údajů	55
i) Žaloba na ochranu osobnosti	57
j) možnost skrytého nahrávání	60

Cíl studie

Cílem studie je seznámení s aktuální situací na pracovním trhu u osob se záznamem v rejstříku trestů, předložit návrh opatření, která by měla eliminovat praxi nadužívání požadavku na doložení trestněprávní bezúhonnosti, resp. na doložení výpisu z evidence Rejstříku trestů, kladeného na uchazeče o zaměstnání, a v neposlední řadě přinést praktického průvodce pro potenciální oběti nerovného zacházení.

1. Východiska – situace na trhu práce

Dle průzkumu společnosti LMC s.r.o.¹, ze dne 27. 02. 2015 s názvem „*Ze šikmé plochy zpět do práce*“ vyplývá, že 55 % zaměstnavatelů osoby se záznamem v RT nezaměstnává vůbec a 68 % zaměstnavatelů požaduje výpis z evidence Rejstříku trestů plošně na všechny pozice, čili i tam, kde žádný zákon takový požadavek nevyžaduje, a i tam, kde je takový požadavek vzhledem k charakteru práce nepřiměřený. V určitých případech se dá hovořit o diskriminaci osob se záznamem v RT na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že k lednu 2015 mělo alespoň jeden záznam v RT na 425.000 obyvatel ČR, tvoří skupina ohrožených osob cca 6 % produktivní populace (počítáno ze 7.057.000 obyvatel ČR dle dat Českého statistického úřadu²). Z technických důvodů není možné získat statistické údaje o počtu osob se záznamem v RT ze 439.000³ cizinců žijících na území ČR (použijeme-li opět koeficient 6 %, dostaneme se k číslu 26.340 osob).

Osoby se záznamem v RT, které hledají práci, narazí velmi často na bariéru předkládání RT.

Osoby se záznamem v RT, které si našly práci na plný úvazek, se mohou nazvat šťastnými. I jim ale hrozí riziko rozvázání pracovního poměru, pokud se zaměstnavatel od třetích osob dozví, že nejsou bezúhonní, s čímž jsme se v praxi již opakovaně setkali.

Další možností je hledání brigád. V praxi je časté zaměstnání na dohodu o provedení práce, u které zaměstnavatel neodvádí povinné dávky, pokud odměna nepřesáhne 10.000 Kč měsíčně. Zaměstnanec si tak musí hradit zdravotní pojištění jako samoplátce a sociálního pojištění se neúčastní vůbec. Dlužno dále dodat, že i u agentur zprostředkovávající práci je častým požadavkem „čistý trestní rejstřík“, to dokonce i v případě, že tuto podmínku nežadají zaměstnavatelé, kteří u agentury poptávají zaměstnance.

V případě, že nevyjde ani možnost brigád, zbývá osobám se záznamem v RT pouze možnost tzv. šedé ekonomiky. Nejen, že je taková forma zaměstnání zákonem zakázaná, skýtá i nulovou ochranu pro pracujícího, jelikož např. v případě nevyplacení mzdy nemá reálně

¹ <https://www.lmc.eu/aktuality/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace-1892>

² https://www.czso.cz/documents/10180/33786359/32018115_0101.xlsx/0e3b9d9d-57cd-4d19-81ad-cfb0b94b50ad?version=1.1

³ https://www.czso.cz/documents/11292/23227018/usneseni_vlady_cr_ze_dne_4.1.2012_c_6_k_postupu_pri_realizac.pdf/c46e5da0-4898-4707-b27d-8a89de1c58b9 (str.5)

možnost tuto vymoci. V konečném důsledku trápí i stát, jelikož mimo jiné absolutně chybí povinné odvody, jsou zatěžovány kontrolní orgány, soudy a podobně.

2. Naše praxe

Pro konkrétní ilustraci uvádíme několik kazuistik našich klientů.

Klient XA – požadavek bezúhonnosti a podnikání na základě ŽL

Klient od roku 2002 podniká na základě ŽL s předmětem podnikání obchodní činnost – koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej. V roce 1998 byl odsouzen rozsudkem Zemského soudu ve Stuttgartu, Spolková republika Německo, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání 7 let, přičemž začátkem roku 2002 byl z tohoto trestu podmíněně propuštěn a vrátil se zpět do Čech.

V roce 2003 vydal Nejvyšší soud ČR usnesení, na jehož základě došlo k zápisu klientova odsouzení do evidence Rejstříku trestů ČR. Následně začátkem roku 2013 došlo v SRN k podmíněnému prominutí zbytku trestu odnětí svobody, a začátkem roku 2015 k prominutí úplnému. Následně v polovině roku 2015 došlo k zahlazení odsouzení českým soudem.

V roce 2007 klient žádá o rozšíření živnostenského oprávnění, resp. ohlašuje živnost s předmětem podnikání poskytováním tělovýchovných a sportovních služeb v oblasti aqua fitness bike. Správní orgán si při posuzování žádosti vyžádal elektronický výpis z rejstříku trestů, ze kterého vyšlo najevo, že nespĺňuje požadavek bezúhonnosti, který byl definován v § 6 odst. 2 písm. a) živnostenského zákona tak, že za bezúhonného se nepovažuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro trestný čin spáchaný, ať již samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy, a byl mu uložen trest odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku.

Z tohoto důvodu došlo ke zrušení původního živnostenského oprávnění a k rozhodnutí, že ke vzniku živnostenského oprávnění ohlášením nedošlo.

Klient se proti rozhodnutí odvolal, přičemž namítal rozpor ust. § 6 odst. 2 písm. a) živnostenského zákona s čl. 26 odst. 1 a 2 a čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod. Odvolací orgán rozhodnutí potvrdil a klient se domáhal přezkumu rozhodnutí ve správním soudnictví. Příslušný soud řízení přerušil a obrátil se s výše uváděnou otázkou kolize na Ústavní soud, který dne 7.4.2009 vydal nález sp. zn. Pl ÚS 35/08, kde jednoznačně konstatoval, že ust. § 6 odst. 2 písm. a) živnostenského zákona ve znění zákona č. 167/2004

Sb. bylo v rozporu s čl. 26 odst. 1 a 2 a čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod. Zamítavá rozhodnutí správního orgánu tak byla zrušena.

Poté došlo k novelizaci ust. § 6 odst. 2 živnostenského zákona (zákonem č. 130/2008 Sb.) tak, že za bezúhonného není považován ten, kdo byl pravomocně odsouzen

a) pro trestný čin spáchaný úmyslně, a již samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy, a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku, nebo

b) pro trestný čin spáchaný úmyslně, na který se nevztahuje ustanovení písmene a), jestliže byl tento trestný čin spáchán v souvislosti s podnikáním, pokud se na něho nehledí, jako by nebyl odsouzen.

Materiálně se však jednalo o identickou úpravu.

Klient znovu požádal o vydání živnostenského oprávnění, jeho žádost byla zamítnuta z důvodu nesplnění podmínky bezúhonnosti, rozhodnutí bylo potvrzeno odvolacím správním orgánem. Klient se opětovně domáhal přezkumu ve správním soudnictví. Žaloba byla podána dne 8.4.2010, rozsudek, kterým došlo ke zrušení napadaných správních rozhodnutí byl však vydán až 30.9.2014.

V mezidobí (cca dva měsíce po podání žaloby) došlo k opětovné legislativní změně požadavku bezúhonnosti v živnostenském zákoně tak, že se za bezúhonnou 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, jakoby nebyla odsouzena.

Následně se klient obrátil na Ministerstvo spravedlnosti s žádostí o odškodnění za nemajetkovou újmu, která mu měla vzniknout nepřiměřenou délkou soudního řízení. Ministerstvo spravedlnosti dospělo k závěru, že v předmětném řízení došlo k nesprávnému úřednímu postupu spočívajícím v nepřiměřené délce řízení a konstatování porušení práva je pro žadatele údajně dostatečnou kompenzací.

S tímto názorem klient nesouhlasil a obrátil se na soud s žalobou o zaplacení 83.335,-Kč jako odškodnění za nemajetkovou újmu. Soud mu nakonec přiznal náhradu ve výši 50.000,-Kč a náklady řízení.

Klient FZ- brigády jen s požadavkem čistého výpisu z RT

Klient se záznamem v RT (byl odsouzen k nepodmíněnému trestu) si hledal práci, protože byl opakovaně odmítnut, začal se z nouze zaměřovat i na brigády, v krajském městě se obrátil na organizaci (nejednalo se o pracovní agenturu i když to měla v názvu), která zprostředkovává brigády a krátkodobější zaměstnání. Byl zaregistrován a u následného jednání s klientem pracovník organizace požadoval doložení RT, klient se podívoval, sdělil za co byl potrestán a jak a chtěl s nimi vyjednávat o nepřiměřenosti požadavku doložení RT. Neuspěl a tak požádal, aby mu to organizace dala písemně. Vystavili mu potvrzení, kde stála jedna věta: „Agentura XY s.r.o. nemůže zaměstnat pana XB kvůli záznamu v rejstříku trestů.“ Podpis, razítko. Byl vyřazen z evidence organizace.

Klient chce organizaci zažalovat z důvodu diskriminace. Protože se shodujeme s klientem na nepřiměřenosti požadavku na doložení RT a tedy na tom, že náš klient byl diskriminován, žaloba je vypracována. Její celý anonymizovaný text přikládáme do přílohy z důvodu detailního uvedení právní strategie a argumentace.

Žaloba byla podána, ale příslušný soud ji neprojednal, protože došlo se souhlasem klienta k mimosoudnímu vyrovnání, kdy finanční odškodnění bylo plněno ve výši 5 000,-Kč.

Příloha: Anonymizovaná žaloba na ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

Klient RA - nepřiměřený požadavek čistého rejstříku trestů na pracovní post uklízeč ulic, akceptovaný úřadem práce

Klient v evidenci úřadu práce se ucházel o zaměstnání, dostal doporučenku na pracovní post uklízeč ulic. Nebyl přijat z důvodu záznamu v RT, neboť byl odsouzen dvakrát k podmíněnému trestu za neplacení alimentů. Protože se nám s klientem zdál tento požadavek nepřiměřený a diskriminační, rozhodli jsme se podat na zaměstnavatele žalobu na ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních. Prvostupňový soud pravomocně rozhodl ve prospěch klienta a nařídil žalované fy, aby se mu omluvila a zaplatila 51 000,-Kč jako satisfakci za zásah do jeho osobnostních práv. Zaměstnavatel se vyhnul zaplacení odškodnění tím, že na sebe vyhlásil bankrot, exekuční vymáhání nevedlo k vymožení ani jedné koruny.

Případ ukazuje jednak na špatnou vymahatelnost práva v ČR a dále i na špatnou práci příslušného úřadu práce, který přijal tento diskriminační postup za legální a neučinil žádné kroky vůči zaměstnavateli, jehož diskriminační nabídku práce mněl v evidenci volných míst.

Celý anonymizovaný text rozhodnutí soudu přikládáme do přílohy z důvodu detailního uvedení právní argumentace žalobce a soudu.

Příloha: Anonymizované rozhodnutí soudu o ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

Klientka XB - nepřiměřený požadavek čistého rejstříku trestů vzhledem k povaze trestného činu a vysoce kvalifikovanému pracovnímu postu v IT, problém s výpisem z RT a zahlazováním odsouzení u občanů EU

Vysokoškolsky vzdělaná klientka, která není občankou ČR (a je občankou EU) byla přijata na post programátorky. Zaměstnavatel s ní ukončil pracovní poměr ve zkušební době (asi po jednom měsíci) bez udání důvodu hned poté, co musela předložit výpis z RT ve kterém byly uvedeny tři podmíněné tresty. České soudy ji dvakrát odsoudily za řízení motorového vozidla pod vlivem alkoholu a jednou za výtržnictví. Byla odsouzena i k zákazu řízení motorového vozidla a bylo jí uloženo ochranné opatření ochranná protialkoholní léčba ambulantní formou.

I když bylo klientce i nám zřejmé, že pracovní poměr byl ukončen jenom z důvodu záznamů v RT, klientka si nechtěla stěžovat na inspektorát práce ani podávat žalobu na diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Dle našeho názoru byl požadavek na doložení RT nepřiměřený.

Zaměřili jsme se u ní na zahlazení trestů. Klientce psychiatr odmítl podpořit návrh soudu na zahlazení ochranného opatření soudu dřív než po roce léčby, a to za situace, kdy ona celou dobu řádně spolupracovala s terapeutem a abstinovala. Klientce bylo sděleno, že to dřív „nelze podat.“ Nutno podotknout, že žádná taková právní úprava neexistuje. Nakonec soud trest i s opatřením zahladil. Když si požádala následně o výpis z RT v ČR, trest v něm byl uveden v příloze tohoto RT, který evidoval stát EU, kterého je občankou. Jinými slovy rejstřík trestů státu, kterého byla občankou, věděl o odsouzení, ale už neměl informaci o zahlazení tohoto trestu českým soudem. Spojili jsme se telefonicky s RT v Praze a bylo nám sděleno, že pokud se klientka dostaví osobně na RT, nebo tam napíše, tak obratem RT v Praze vyřídí s partnerským RT v cizině tento problém a vydá mu nový výpis z RT bez uvedení už zahlazeného trestu. Klientka až takto dosáhla odstranění zahlazeného trestu z RT. Tento postup silně poškozují klienty obecně, neboť ve výpisu z RT (včetně jeho přílohy) jsou uváděny informace, které jsou nepravdivé a jsou v rozporu se zákony ČR.

System evidence trestů v rámci EU (upravují ho nařízení EU 2009/315 a 2009/316) není schopen efektivně zamezit tomu, aby se v ČR ve výpisech z RT u cizinců uváděly jednak již příslušným soudem zahlazené tresty a jednak není schopen eliminovat duplicitní uvádění nezahlazených trestů, tzn. že se jeden trest v něm objeví dvakrát - jednou ho uvede stát v kterém byl cizinec odsouzen (v našem případě ČR) a po druhé ho v příloze RT (která je nedílnou součástí RT) uvede stát EU, kterého je cizinec občanem. Na duplicitní uvádění trestu klientka upozornila, ale ta nebyla odstraněna, protože ji na RT bylo sděleno, že je to v souladu se zákonem č. 269/1994 Sb., o rejstříku trestů. Na tomto místě je nutné uvést, že v obdobně nevýhodném postavení se může ocitnout i občan ČR, který byl odsouzen v některém státě EU.

Přílohy:

- 1) Anonymizovaná žaloba na ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních,
- 2) Anonymizované rozhodnutí soudu o ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

Příloha č. 1 - Anonymizovaná žaloba na ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

Okresní soud v ...

V ...dne ...

Žalobce: XB (jméno, příjmení, datum narození, bydliště)

Žalovaný: název firmy, IČ, sídlo

Žaloba o ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

I.

Žalobce byl v rozhodné době uchazečem o zaměstnání. Dozvěděl se o existenci žalované společnosti, která sice nemá postavení pracovní agentury s licencí podle zákona o zaměstnanosti, nicméně prezentovala se jako podnikatelský subjekt, který zprostředkovává pracovní příležitosti, zejména brigádního typu (práce konané mimo pracovní poměr), ale dle inzerce a reklamy i pracovní poměr.

Dne ... se žalobce u žalovaného zaregistroval, obdržel registrační kartu a byl odeslán k potencionálnímu zaměstnavateli. Následně však obdržel telefonát od žalovaného, kdy mu bylo sděleno, že byl z registrace vyřazen kvůli záznamu v rejstříku trestů.

Tuto skutečnost následně žalovaný potvrdil žalobci písemně. Jak bylo následně zjištěno, požadavek na "čistý" rejstřík trestů je uváděn jako podmínka pro zařazení do evidence "agentury" žalovaného i v jeho inzerci.

Žalobce podotýká, že byl odsouzen za přečin

Důkaz:

výpis žalovaného z obchodního rejstříku

registrační karta

potvrzení žalovaného

internetová inzerce

výpis z rejstříku trestů žalobce

s výhradou důkazů dalších

II.

Žalobce tvrdí, že byl žalovaným diskriminován při přístupu k zaměstnání z důvodu své trestní minulosti.

Výčet diskriminačních důvodů uvedený v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona je taxativní, trestní minulost mezi nimi uvedená není, tento předpis proto aplikovat nelze.

Taxativní výčet diskriminačních důvodů nicméně neuvádí § 4 zákona o zaměstnanosti (garantováno je rovné zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími se o zaměstnání, zakázána je jakákoli diskriminace). Zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích obsahuje i § 16 odst. 2 zákoníku práce.

Případná nemožnost aplikovat speciální hmotněprávní předpis výslovně zakazující diskriminaci z daného důvodu v dané oblasti právních vztahů by ještě neznamenal, že by žalobce neměl nárok na právní ochranu. V takovém případě by však bylo namísto žalobu posuzovat jako žalobu na ochranu osobnosti podle § 81 a násl. o.z., když právo na rovné zacházení je považováno za součást všeobecného osobnostního práva, žalobou na ochranu osobnosti se lze proto domáhat ochrany proti diskriminaci vždy, není-li k dispozici speciální předpis.

Podle čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou si lidé rovni v právech.

Podle čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva zaručují všem bez rozdílu, přičemž výčet diskriminačních důvodů v tomto ustanovení je demonstrativní (viz slova „nebo jiného postavení“). Právo ucházet se o práci nepochybně patří mezi základní lidská práva (srov. čl. 26 odst. 3 Listiny nebo čl. 1 Evropské sociální charty).

Zákaz diskriminace z jakéhokoli důvodu (opět demonstrativní výčet) při ucházení se o zaměstnání vyplývá i z čl. 2 odst. 2 ve spojení s čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Za diskriminaci se považuje odlišné méně příznivé zacházení s dotčenou osobou oproti osobám ve srovnatelném postavení z důvodu příslušnosti k určité skupině či pro určitou vlastnost. V případě diskriminačních důvodů taxativně chráněných antidiskriminačním zákonem (rasa, pohlaví, sexuální orientace, apod.) je odlišné zacházení až na zákonem uvedené výjimky zakázáno absolutně. V případě ostatních důvodů se připouští, že odlišné zacházení může být ospravedlněno, a to existencí legitimního cíle, který je odlišným zacházením sledován. V případě existence legitimního důvodu se dále vyžaduje, aby bylo přijaté opatření tomuto legitimnímu cíli přiměřené.

Rozvržení důkazního břemene v diskriminačních věcech je takové, že žalobce musí prokázat, že s ním bylo odlišně a nepříznivě zacházeno. Stane-li se tak, vzniká vyvratitelná domněnka diskriminace. Tu může žalovaný vyvrátit tím, že prokáže, že dodržel zásady rovného zacházení. Buď může prokázat, že se žalobcem jednal odlišně z jiného než označeného

důvodu, nebo může připustit, že měl označený důvod, ale odlišné zacházení dokáže ospravedlnit existencí legitimního cíle a prokáže, že přijaté opatření je legitimnímu cíli přiměřené.

Skutečnost, že žalobce byl vystaven odlišnému méně příznivému zacházení, je zřejmá. Žalovaný odmítl poskytnout žalobci služby spočívající ve zprostředkování pracovních příležitostí. Je přitom nepodstatné, zda má žalovaný k této činnosti potřebné licence od orgánů veřejné moci. Rozhodné je, že žalovaný tyto služby efektivně poskytuje a jeho klient skutečně díky tomu pracovní příležitosti získávají. Žalobci stejnou šanci odepřel. Zacházel s ním proto odlišně a méně příznivě, než s dalšími osobami v témž postavení.

Stejně tak se nezdá být sporným, že důvodem pro odlišné zacházení byla trestní minulost žalobce. Žalovaný to žalobci písemně potvrdil, navíc z jeho internetové inzerce je zjevné, že jde o jeho obecnou praxi.

Zbývá se proto zabývat otázkou, zda pro odlišné zacházení může existovat legitimní cíl, a pokud ano, zda je odlišné zacházení tomuto cíli přiměřené.

Není sporu o tom, že zde stojí proti sobě v kolizi různé legitimní zájmy. Zaměstnavatel, který je podnikatelem, má legitimní zájem na dosažení zisku a na efektivitě podnikatelské činnosti, stručně řečeno – oprávněně hájí své ekonomické zájmy. Musí mít proto určitou svobodu při výběru zaměstnanců a při stanovení kritérií, která by měl zaměstnanec splňovat. Tomu může odpovídat zájem zprostředkovatele doporučovat smluvním zaměstnavatelům jen takové potenciální zaměstnance, u nichž budou eliminovat vlastnosti, jež by mohli zaměstnavatelé vnímat jako nežádoucí.

Naproti tomu stojí právo ucházet se o zaměstnání jako základní sociální právo. Je notorií, že v současné době plné ekonomických tlaků působí události jako propuštění ze zaměstnání, dlouhodobá nezaměstnanost, ale i nepřijetí do zaměstnání závažné frustrace, často s negativními následky v psychice jednotlivce, neboť jen stále zaměstnání zajistí fyzické osobě uspokojování základních životních potřeb v přijatelné míře.

Nelze také přehlédnout veřejný zájem na zdárné resocializaci odsouzených, která patří mezi základní elementy moderní trestní politiky demokratických států, jež upřednostňuje nápravu odsouzeného před represí.

Tyto kolidující zájmy je třeba poměřovat a vážit.

Žalobce je toho názoru, že zájmem zaměstnavatelů na ochraně jejich ekonomických zájmů, který nepřímo filtrací uchazečů sledoval i žalovaný, nelze ospravedlnit postoj, dle kterého

osoba odsouzená za neplacení výživného je bez dalšího paušálně vyloučena z celého okruhu pracovních příležitostí, které žalovaný zprostředkovává.

Obecně lze říci, že i osoby odsouzené za závažné zločiny by po výkonu trestu měly mít příležitost uspět na trhu práce alespoň na nejméně kvalifikovaných místech či jiných místech, kde by nehrozilo způsobení újmy zaměstnavateli či jeho smluvním partnerům nebo spotřebitelům.

Je pravdou, že jakékoli trestní odsouzení může v zaměstnavateli indikovat např. problematický postoj odsouzeného k plnění právních povinností. Na druhé straně, přečin zanedbání povinné výživy patří k těm méně závažným, k naplnění znaků jeho skutkové podstaty stačí v zásadě samotný fakt, že výživné není placeno, což bývá spojeno i se sociální situací povinného. Rozhodně zde nelze dovozovat vztah mezi charakterem trestního odsouzení žalobce a širokým okruhem potenciálních pracovních příležitostí, z nichž byl žalobce *a priori* paušálně vyloučen.

I kdybychom teoreticky připustili legitimní zájem zaměstnavatele, aby z důvodu ochrany svých ekonomických zájmů přijal na práci osobu se stoprocentní spolehlivostí, pokud jde o plnění právních povinností, pak je třeba újmu způsobenou žalobci paušální eliminací ze všech potenciálních pracovních příležitostí zprostředkovaných žalovaným, považovat za hrubě nepřiměřenou hypotetickým rizikům širokého okruhu zaměstnavatelů, která by jim mohla hrozit v případě, že by na pracovní pozici přijali osobu odsouzenou za neplacení výživného.

K diskriminaci proto došlo.

III.

S ohledem na skutečnost, že nelze aplikovat antidiskriminační zákon, je třeba hledat prostředky nápravy v ustanoveních občanského zákoníku týkajících se osobnostních práv. V tomto směru lze poukázat zejména na ustanovení § 82 odst. 1 a §§ 2956 a 2957 o.z. Jakkoli je systematika i dikce aktuální úpravy do jisté míry odlišná od úpravy uvedené v § 13 zákona č. 40/1964 Sb., základní principy zůstávají shodné.

Minimální satisfakci poskytuje omluva, jejíž poskytnutí se žalobce domáhá.

V již sjednocené judikatuře českých soudů bylo vysloveno, že diskriminace sama o sobě zpravidla odůvodňuje i přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích. Diskriminace je nyní výslovně zmíněna i ve shora odkazovaném § 2957 o.z.

Směrnice EU, nutnost jejichž implementace vedla k přijetí antidiskriminačního zákona, pak výslovně vyžadují, aby ukládaná sankce byla dostatečně citelná a měla preventivní a odrazující účinky.

Skutečnost, že trestní minulost není uvedena v taxativních výčtech diskriminačních důvodů chráněných antidiskriminačním zákonem, sama o sobě neznamená, že jde o zanedbatelný typ diskriminace, odráží to jen fakt, že při přijetí antidiskriminačního zákona zde byla politická vůle upravit výslovnou ochranu jen v minimálním, nezbytně nutném rozsahu tak, aby Česká republika nebyla postižena ze strany EU.

Je všeobecně známo, že předkládání výpisu z rejstříku trestů je v ČR zaměstnavateli vyžadováno v rozsahu významně přesahujícím kvantitu případů, v nichž je takový požadavek přiměřený pro účely ochrany ekonomických zájmů zaměstnavatele (čímž je zároveň porušováno ust. § 30 odst. 2 z.pr). Osoby odsouzené za trestné činy jsou proto na českém trhu práce znevýhodněny nepochybně o poznání více, než např. homosexuálové nebo osoby s určitým náboženským vyznáním, což jsou skupiny výslovně chráněné směrnicemi EU a antidiskriminačním zákonem. Ačkoli se tedy zásady uvedené v antidiskriminačních směrnicích EU neaplikují na žalobcův případ přímo, není zde jediný důvod, proč by měl být žalobce chráněn v nižším standardu, než osoby diskriminované z důvodů, které antidiskriminační zákon taxativně vyjmenovává.

Jak bylo zmíněno výše, zaměstnání je v dnešní době základem společenského uplatnění jednotlivce, přičemž získání zaměstnání patří vedle bydlení mezi nejvýznamnější sociální potřeby, jejichž absence znamená okamžitou existenční nejistotu.

Lze zmínit, že např. Evropský soud pro lidská práva, když rozhoduje o náhradě nemajetkové újmy za průtahy v soudních řízeních, označuje pracovněprávní soudní spory za řízení se zvýšeným významem pro účastníka (srov. *Apicella proti Itálii*, rozsudek senátu I. sekce, 64890/01, § 26).

Žalobce se proto domnívá, že přiměřená náhrada nemajetkové újmy by měla přesáhnout částku 60.000,- Kč.

Výzvu dle § 142a o.s.ř. zaslal právní zástupce žalobce žalovanému 17.4.2015, žalovaný si vyžádal podrobnější zdůvodnění, které žalobce poskytl 29.5.2015. Na poslední dopis dodnes neobdržel odpověď.

Důkaz:

korespondence mezi účastníky s výhradou důkazů dalších

IV.

S ohledem na veškeré shora uvedené skutečnosti proto žalobce navrhuje, aby soud po provedeném řízení vydal tento

r o z s u d e k :

- I. Žalovaný je povinen zaslat žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku doporučený dopis následujícího znění:

„Vážený pane XB

dne jsme Vás vyřadili z evidence klientů naší společnosti, kterým poskytujeme služby spočívající ve zprostředkování příležitosti získání zaměstnání, a to z důvodu, že máte v trestním rejstříku záznam o odsouzení v trestní věci. Tím jste byl vystaven diskriminaci, za což se Vám naše společnost tímto omlouvá.“

- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nemajetkové újmy ve výši 60.000,- Kč.

- III. Žalované družstvo je povinno zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nákladů řízení k rukám jeho právního zástupce.

XB (podpis)

Příloha č. 2 - Anonymizované rozhodnutí soudu o ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl soudkyně JUDr. Dagmar Stamidisovou v právní věci žalobce: **A. R.**, zast.: **Mgr. D. S.**, advokátem, proti žalovanému: **D. B.**, zast.: **JUDr. J.K.**, advokátem, **o ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních**

t a k t o :

I. Žalované D. je povinno zaslat žalobci do 3 dnů od právní moci rozsudku

doporučený dopis následujícího znění:

„Vážený pane R., dne 15.12.2009 jsme Vás odmítli přijmout do zaměstnání na pracovní místo – uklízeč z důvodu, že máte v trestním rejstříku záznam o odsouzení v trestní věci. Tím jste byl vystaven diskriminaci, za což se Vám naše družstvo tímto omlouvá“

II. Žalované D. je povinno zaplatit žalobci do 3 dnů od právní moci rozsudku částku 51.000,- Kč.

III. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení ve výši 33.740,- Kč, k rukám Mgr. D.S., advokáta, do 3 dnů od právní moci rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce podal žalobu na ochranu proti diskriminaci ve věcech pracovních proti žalovanému. Tvrdil, že v rozhodné době byl uchazečem o zaměstnání. Dne 12.11.2009 mu Úřad práce vystavil doporučenku, jíž jej doporučil k přijetí do zaměstnání u žalovaného na místo pomocník, uklízeč. Z aktuální internetové inzerce žalovaného, lze zjistit, že je na toto místo požadována naprosto minimální kvalifikace.

Žalovaný nicméně dne 15.12.2009 žalobce zaměstnat odmítl a jako důvod odmítnutí do doporučenky výslovně uvedl záznam v rejstříku trestů. Je pravdou, že v roce 2004 a následně v červnu 2006 byl žalobce odsouzen pro trestný čin zanedbání povinné výživy podle ustanovení § 213 trestního zákona, jiné záznamy jeho trestní rejstřík neobsahuje. Žalobce má

tudíž za to, že na jeho případ lze aplikovat ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a § 16 odst. 2 zákoníku práce a dále se jedná o porušení práva na rovné zacházení, které je součástí všeobecného osobnostního práva ve smyslu ustanovení § 11 a násl. občanského zákoníku.

Žalobce má tudíž za to, že došlo k porušení práva na rovné zacházení a po žalovaném požaduje satisfakci ve formě omluveného dopisu a přiměřenou náhradu nemajetkové újmy ve výši 51.000,- Kč.

Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby s tím, že důvodem odmítnutí žalobce jako uchazeče bylo posouzení jeho zájmu o nabízenou práci a i jeho předpoklady pro její nezbytný výkon. To že jediný důvod nepřijetí žalobce do zaměstnání byl záznam v rejstříku, neodpovídá skutkovému stavu. V žádném případě odmítnutí uchazeče o práci neměl diskriminační charakter, který by ho měl z nějakého důvodu znevýhodnit.

Soud provedl důkaz výsledkem svědka R.T. personálního poradce žalovaného a dále listinnými důkazy a to výpisem žalovaného z obchodního rejstříku, doporučenkou z Úřadu práce ze dne 12.11.2009, výpisem z inzerce nabídek práce, výpisem z RT ze dne 12.11.2009, zprávou MÚ ze dne 13.12.2011, přehledem vyplacených dávek za období říjen 2009 až 28.7.2010, odpovědí Úřadu práce České republiky – Krajská pobočka v ze dne 19.12.2011, přehledem kontaktů uchazeče ze dne 19.12.2011 a hlášenkou volného pracovního místa ze dne 4.11.2010.

Provedené důkazy soud hodnotil podle ustanovení § 132 o.s.ř. a to každý důkaz jednotlivě, podle své úvahy a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, přičemž přihlédl k tvrzení účastníků.

Podle ustanovení § 133 o.s.ř. skutečnost pro kterou je v zákoně stanovena domněnka, jež připouští důkaz opak, má soud za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Podle ustanovení § 133a o.s.ř., skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, má soud ve věcech pracovních prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Podle ust. § 11 o.z. fyzická osoba má právo na ochranu osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.

Podle ust. § 13, odst. 1,2,3, o.z fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučinění podle odst. 1, zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady podle odst .2, určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Základním předpokladem vzniku odpovědnosti podle ust. § 11 o.z. je vznik neoprávněného zásahu objektivně způsobitelného narušit, popř. ohrozit osobnostní práva chráněná ust. § 11 a násl. o.z.

S poukazem na shora citovaná zákonná ustanovení a výsledky dokazování má soud za prokázáno, že žalobce byl veden na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. 12.11.2009 mu Úřad práce vystavil doporučenku a doporučil jej k přijetí do zaměstnání u žalovaného na místo pomocník, uklízeč (*výpis žalovaného z obchodního rejstříku ze dne 2.4.2010, doporučenka z Úřadu práce ze dne 12.11.2009, internetová inzerce (Megainzerce.cz)*). Jednalo se o místo pomocník – uklízeč, vzdělání základní a praktická škola, plný úvazek. Žalobce se k žalovanému jako uchazeč o práci dostavil, následně nebyl přijat z důvodu záznamu v rejstříku trestů (*oznámení o přijetí pracovníka ze dne 15.12.2009*). Bylo prokázáno, že žalobce požádal o výpis z rejstříku trestů dne 12.11.2009 (*výpis z evidence rejstříku trestů*), odsouzen byl rozsudkem Okresního soudu Kolín č.j. XXXX ze dne XXXX a XXXX XXXX, přičemž v obou případech se jednalo o trestní čin podle ustanovení § 213 odst. 2, 3 trestního zákona, tedy zanedbání povinné výživy. U společnosti D.B. s žalobcem dělal pohovor R. T., který v té době pracoval jako personální poradce a přijímal pracovníky, které doporučoval Úřad práce (*výslechem svědka R.*

T.). Ve své výpovědi svědek dále uvedl, že žalobce nepřijali proto, že o práci nejevili zájem, že přišel s tím, že měl doklad, že se uchází o zaměstnání. Svědek řekl, že ho přijímá, neboť zaměstnance potřebovali, on se však vyjádřil v tom směru, aby napsali, že je již místo obsazeno, že ho nechce. Jeho výpověď je však v rozporu s dalšími listinnými důkazy. Žalobce

byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání v době od 19.10.2009 do 17.5.2010 poté byl vyřazen z důvodu sankčního vyřazení a to neposkytnutí součinnosti při vypracovávání IAP. Uvedená doporučenka byla 12.11.2009 firma D. B.. Nebyl přijat důvod nepřijetí trestní rejstřík.

K vyřazení žalobce z evidence uchazečů , právní zástupce žalobce uvedl, že žalobce je v současné době v zahraničí. *Z přehledu kontaktů uchazeče ze dne 19.12.2011* bylo prokázáno, že žalobce kontaktoval Úřad práce pravidelně a to nejméně 15x. *Hlášenkou volného pracovního místa Úřadu práce hl. m. Prahy ze dne 4.11.2010* bylo prokázáno, že žalovaný nadále vedl volné pracovní místo na pozici, kterou se ucházel žalobce.

Po provedeném dokazování soud tedy dospěl k závěru, že žaloba byla podána po právu.

V souzené věci soud vycházel z tvrzení žalobce, že byl diskriminován, že s ním bylo nerovně zacházeno při příležitosti ucházení o práci. Na žalovaném tedy bylo, aby prokázal, že žalobce z jeho strany diskriminován nebyl, neboť platí vyvratitelná domněnka, že v případě tvrzené diskriminace je nutno, aby žalovaný prokázal opak. Žalovaný v tomto případě neunesl důkazní břemeno a nevyvrátil tvrzení žalobce, že byl diskriminován ve věcech pracovních, tedy že byl vystaven ze strany žalovaného nerovnému zacházení při příležitosti, kdy se ucházel o práci. Vzhledem k tomu, že výpověď jediného svědka R. T. navrženého stranou žalovanou, je v rozporu s listinnými důkazy a v tomto směru soud zvláště poukazuje na tu skutečnost, že v případě žalobce se jednalo o jedinou doporučenku, byl po dlouhou dobu veden na Úřadu práce, nebyl důvod proč by tuto práci nechtěl. Dále bylo prokázáno, že

v tentýž den, kdy navštívil organizaci žalovaného z důvodu ucházení se do zaměstnání si vyžádal výpis z trestního rejstříku. Bylo by proto nelogické, kdyby trestní rejstřík nepotřeboval, aby si tento žádal. Toto koresponduje i se záznamem v doporučenke, že nebyl přijat z důvodu záznamu v rejstříku trestů. Dále bylo prokázáno, že následně toto místo zůstalo neobsazené a bylo nadále vedeno v inzerci. Z těchto důvodů tedy soud dospěl k závěru, že v případě žalobce došlo ze strany žalovaného k nerovnému zacházení při přijímání do práce a tudíž došlo k zásahu do osobnostních práv žalobce objektivně způsobitelného tato ohrozit. Právo ucházet se zaměstnání je základním sociálním právem občana.

Žalobce nebyl odsouzen pro tak závažný trestný čin, který by mohl žalovanému způsobit riziko v souvislosti s jeho zaměstnáním. Je namístě přiznat žalobci morální satisfakci ve formě omluvy, přičemž požadovaná omluva je přiléhavá. Již sama existence diskriminace

odůvodňuje přiznání finanční satisfakce. Soud dospěl k závěru, že jsou splněny podmínky ust. § 13, odst. 2, o.z. a žalobci přiznal i požadovanou finanční satisfakci ve výši 51.000,- Kč. Rozhodl jak ve výroku rozsudku shora uvedeno.

Výrok o náhradě nákladů řízení vychází z ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalobce měl ve věci plný úspěch, soud mu proto přiznal náhradu nákladů řízení, které představují zaplacený soudní poplatek ve výši 3.400,- Kč, náklady za zastoupení advokátem, které představují odměnu dle vyhl. 484/2000 Sb. a to § 6, odst. 2 ve výši 25.000,- Kč, dále podle ust. § 13, odst. 3, vyhl. 177/1996 sb. režijní paušál po 300 Kč,-, přičemž se jedná o 4 úkony právní služby, celkem 1200,- Kč, a podle ust. § 137, odst. 3, písm. a) o.s.ř. 20 % DPH, celkem, 33.740,- Kč.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku j e m o ž n o podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho

písemného vyhotovení k Vrchnímu soudu v Praze prostřednictvím soudu zdejšího.

V Praze dne 24. února 2012

3. Problematické aspekty výdělečné činnosti pro osoby se záznamem v RT

a) Identifikace diskriminace osob se záznamem v RT v praxi

Diskriminace v obecném pojetí znamená (1) rozdílné zacházení (2) ve stejné situaci (3) bez ospravedlnitelného důvodu⁴. Například: dostaví-li na pracovní pohovor dva uchazeči o zaměstnání a oba předloží výpis z RT, přičemž jeden z nich bude mít rejstřík trestů bez záznamu, zatímco druhý bude mít dva záznamy, a zaměstnavatel provede výběr bezúhonného uchazeče pouze na základě porovnání výpisů z RT, poté se o diskriminaci jedná. Takové jednání zaměstnavatele je zakázané a lze jej postihovat sankcemi.

Pokud však zaměstnavatel provede výběr na základě srovnání, který z uchazečů se na pracovní místo více hodí z hlediska zkušeností, vzdělání, pracovních návyků, a podobných objektivních ukazatelů, nemůže o diskriminaci hovořit.

Dále by se o diskriminaci nejednalo v případě, že by spáchaný trestný čin kolidoval s poptávanou prací, např. osoba odsouzená za majetkovou trestnou činnost bude oprávněně odmítnuta z pracovního místa spojeného s hmotnou odpovědností za svěřenou finanční hotovost a jiné hodnoty.

Na trhu práce je třeba konstatovat masivní nerovné zacházení s osobami, které mají záznam v rejstříku trestů. Skupina takto znevýhodněných osob k lednu 2015 čítá na 425.000 občanů ČR (z technických důvodů nebylo možné získat od Rejstříku trestů ČR údaje o počtu ze skupiny čítající cca 100.000 cizinců s trvalým pobytem v ČR). Dle zjištění společnosti LMC, která mapuje situaci na trhu práce, požaduje 68 % zaměstnavatelů po uchazečích o zaměstnání výpis z rejstříku trestů. To i v případech kdy povinnost zjistit údaj o trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání neukládá zaměstnavateli zvláštní právní předpis a dále případů, kdy chybí souvislost spáchaného trestného činu a požadavků, které jsou pracovní pozicí na uchazeče kladeny. Dle našeho názoru je neospravedlnitelné při obsazování určitých druhů pozic, zejm. těch nekvalifikovaných, o výpis z trestního rejstříku žádat vůbec.

Nerovné zacházení můžeme konstatovat v případě, kdy zaměstnavatel jako jedinou „kvalitu“ zhodnotí záznam v rejstříku trestů a pouze z tohoto důvodu uchazeče do zaměstnání nepřijme.

⁴ Např. in Bobek, Michal – Boučková, Pavla – Kühn, Zdeněk (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007

Takový postup zakazuje rovněž Listina základních práv a svobod, konkrétně v čl. 3 při zapovězení nerovného zacházení „z jiného postavení“.

b) Legislativní rámec

1. Přístup na pracovní trh

Obecným ustanovením stojícím nad všemi zákony je čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Diskriminaci z důvodu záznamu v RT je nutno zařadit do sběrné kategorie „jiné postavení“.

V ČR dále platí speciální zákon potírající diskriminaci. Jedná se o zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (dále pouze „antidiskriminační zákon“ či „ADZ“), tento zákon se dle ust. § 1 odst. 1 vztahuje na práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání; přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti; pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

Diskriminačními důvody dle ADZ jsou: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor.

V ADZ však trestněprávní bezúhonnost jako diskriminační důvod není uvedena, čili uchazeči o zaměstnání, kteří mají záznam v RT a byli diskriminováni pouze dle tohoto důvodu, tuto normu vůbec nemohou použít.

Právní řád zde poskytuje ochranu prostřednictvím zákona o zaměstnanosti a občanského zákoníku – prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti.

Jak již bylo řečeno, ADZ nezná diskriminaci z důvodu záznamu v RT. V praxi se vžilo používat pojem „diskriminace“ právě pouze z důvodů v ADZ uvedených (a to rovněž i kvůli úpravě ADZ a jiných zákonů). Z těchto dvou důvodů budeme v případě trestních rejstříků používat rovněž širší termín „nerovné zacházení“.

Přístup k zaměstnání upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, v ust. § 12 odst. 2, které zní:

„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 (pozn. aut.: v textu je na tomto místě odkaz na antidiskriminační zákon), dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.“

Uvedené údaje smí zaměstnavatel vyžadovat za splnění podmínky, že jejich vyžadování je v souladu se zvláštním právním předpisem, kterým je antidiskriminační zákon. Zákonodárce vyřešil vztah těchto dvou předpisů odkazem přímo v textu zákona.

Dále nesmí zaměstnavatel vyžadovat:

1. informace, které odporují dobrým mravům, a
2. osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Dle našeho názoru lze za určitých okolností – zejm. pokud je vyžadování údaje o trestněprávní bezúhonnosti nepřiměřené věcnému důvodu spočívajícím v povaze práce⁵ – údaj o trestněprávní bezúhonnosti zařadit do obou kategorií údajů, jejichž vyžadování je v rozporu s dobrými mravy, a zároveň tyto údaje za určitých okolností neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Klíčové ustanovení obsahuje druhá věta, která zaměstnavateli stanoví povinnost na žádost uchazeče o zaměstnání prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje, kterým údaj o trestněprávní bezúhonnosti je.

Povinnost zaměstnavatele prokázat potřebnost osobního údaje není nijak upravena, co se formálních požadavků týká. Zaměstnavatel ji může splnit i ústně a tedy aniž by o jejím splnění vytvořil jakýkoli důkaz, který by posléze diskriminovaný uchazeč o zaměstnání mohl

⁵ V závorce je citace ust. § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které lze analogicky vztáhnout i na úpravu zákona o zaměstnanosti, co se věcných důvodů spočívajících v povaze práce týká.

použit při ochraně svých práv. Uchazeč o zaměstnání, který bude namítat nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem, se ocitne v důkazní nouzi a neunesse důkazní břemeno. Jelikož pro toto ustanovení zatím chybí sankční mechanismus, bude se muset uchazeč o zaměstnání obrátit na soud s žalobou na ochranu osobnosti, se všemi riziky, které toto řízení nese.

Ustanovení třetí věty § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti: „*Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání,*“ již odpovídající sankci obsahuje a to v ust. § 139 a § 140, jako přestupek fyzické osoby, resp. správní delikt osoby právnické.

Čtvrtá věta § 12 zákona o zaměstnanosti odkazuje na § 4 zákona o zaměstnanosti a systematicky navazuje na příkaz zaměstnavateli zaručit rovné zacházení.

§ 4 (1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace⁸⁰⁾.

§ 4 zákona o zaměstnanosti odkazuje poté ještě na ADZ (číslice 80), čili ochrany a výhod (např. sdílení důkazního břemene) požívají „pouze“ diskriminační důvody v ADZ uvedené. Přitom nerovné zacházení na základě trestněprávní bezúhonnosti takovým důvodem není.

Dále s výše uvedenou úpravou koreluje rovněž zákoník práce, konkrétně v ust. § 30 odst. 2, které stanoví, že zaměstnavatel: „*smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*“. Klíčové je slovo „bezprostředně“, které zakazuje příliš široké zpracování osobních údajů uchazečů. Údaj o odsouzení osoby smí zaměstnavatel zjišťovat tehdy, pokud mu to stanoví zvláštní zákon anebo prokáže potřebnost typicky pomocí povahy práce, která má být vykonávána.

V této souvislosti je třeba zmínit i zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále pouze „ZOOÚ“), který v § 4, písm. b) uvádí výčet citlivých osobních údajů, kterými jsou: „*údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; ...*“. Čili ZOOÚ dává naroveň ochranu trestněprávní minulosti osob k některým diskriminačním důvodům dle antidiskriminačního zákona.

Zákon o ochraně osobních údajů dále v ust. § 9 stanoví, že citlivé osobní údaje je možné zpracovávat⁶ jen, jestliže subjekt údajů dal ke zpracování výslovný souhlas, anebo pokud existuje zákonný důvod ke zpracování takového údaje. Subjekt údajů musí být při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období. Existenci souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů musí být správce schopen prokázat po celou dobu zpracování. Správce je povinen předem subjekt údajů poučit o jeho právech podle § 12 (o přístupu subjektu údajů k informacím) a § 21 (ochrana práv subjektu údajů).

2. Přístup k podnikání

Bezúhonnost je pro účely výdělečné činnosti jako OSVČ upravena v zákoně č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění, tak, že se za ni považuje absence pravomocného odsouzení pro „*trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin spáchan v souvislosti s podnikáním, anebo s předmětem podnikání,*“ o který osoba žádá nebo který ohlašuje, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena. Živnostenský úřad je povinen posoudit přiměřenost spáchaného trestného činu a příslušné živnosti.

Bezúhonnost se prokazuje u občanů České republiky výpisem z evidence Rejstříku trestů a u osob, které jsou občany jiného státu (a nemají v ČR trvalý pobyt), výpisem z evidence trestů nebo rovnocenným dokladem vydaný státem, jehož je fyzická osoba občanem. Nevydává-li tento stát výpis z evidence trestů nebo rovnocenný doklad, předloží fyzická osoba čestné prohlášení o bezúhonnosti. Tyto doklady nesmí být starší než 3 měsíce. Živnostenský úřad je oprávněn si vyžádat výpis z evidence Rejstříku trestů podle zvláštního právního předpisu. Zákonodárce i zde zvolil „dvojitou“ kontrolu bezúhonnosti, totiž, že žadatel o živnostenské oprávnění je povinen doložit výpis z RT a zároveň si jej obstará živnostenský úřad sám. Zákon však umožňuje pro cizince bezúhonnost čestně prohlásit.

Pro účely posouzení bezúhonnosti je živnostenský úřad oprávněn vyžádat si od soudu opis pravomocného rozhodnutí. Pokud rozhodnutí neobsahuje skutečnosti rozhodné pro posouzení

⁶ Zpracováním se dle ust. § 4, písm. e) rozumí: jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.

bezúhonnosti, je živnostenský úřad oprávněn nahlížet do těch částí trestního spisu, které tyto skutečnosti obsahují.

Další výhodou skutečnosti, že fyzická osoba jedná se správním úřadem je, že rozhodnutí musí obsahovat odůvodnění, na základě jakých konkrétních skutečností úřad zhodnotil, že žadatel o živnostenské oprávnění nesplňuje podmínku bezúhonnosti. A je zde možné odvolání.

Bezúhonnost je nyní v živnostenském zákoně definována poměrně úzce. Současnou úpravu přinesla novela č. 155/2010 Sb. Zákonodárce, po kritice Ústavního soudu ČR, zmírnil nároky na bezúhonnost v tomto zákoně. Konkrétně se jedná o nález sp. zn. Pl. ÚS 38/04, ze dne 20. 06. 2006 (meritorně se jednalo o rušení části zákona o zemědělství); nález sp. zn. Pl. ÚS 34/08, ze dne 01. 06. 2009, a nález sp. zn. Pl. ÚS 35/08, ze dne 07. 04. 2009. Ve všech uvedených nálezech Ústavní soud kritizoval nepřiměřenost tehdejšího požadavku bezúhonnosti pro živnostenské podnikání, kterou zde uvádím ve znění účinném do 31. 07. 2010. Předchozí úprava definovala bezúhonnost tak, že osoba nesměla být odsouzena:

a) pro trestný čin spáchaný úmyslně, ať již samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy, a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku, nebo

b) pro trestný čin spáchaný úmyslně, na který se nevztahuje ustanovení písmene a), jestliže byl tento trestný čin spáchán v souvislosti s podnikáním,

pokud se na něho nehledí, jako by nebyl odsouzen.

Je zde patrný výrazný posun týkající se zmírnění dopadů uvedených odsouzení. Současná úprava bezúhonnosti v živnostenském zákoně je dle našeho názoru ideální a měla by být vzorem úpravy bezúhonnosti obecně.

c) Psychologické aspekty diskriminace v přístupu k zaměstnání

Předchozí řádky se zabývaly právní stranou diskriminace a nerovného zacházení. Dále je zde ovšem celá řada psychologických dopadů. Při dotazníkovém sondážním výzkumu realizovaném ve čtyřech českých věznicích (Kynšperk nad Ohří, Ostrava, Světla nad Sázavou, Všehrady) a v Poradně pro občanství/Občanská a lidská práva, kterou v rámci projektu provedl týmový psycholog Ladislav Zamboj, bylo zjištěno, že odsouzení, když jsou oběťmi diskriminace, pociťují vztek a nespravedlnost. Dále bylo zjištěno, že až 55 % odsouzených osob (výzkumu se účastnilo 110 osob se záznamem v RT) ztrácí chuť hledat si

práci právě pro opakovaná odmítnutí ze strany zaměstnavatelů. Ze stejného důvodu uvádí 61 % odsouzených, že se u sebe obávají rizika recidivy trestné činnosti. Z hlediska emočního doprovodu, odsouzení při odmítání na trhu práci pociťují a prožívají zejména vztek a „nespravedlnost z druhého trestání“. Toto druhé trestání je důsledkem odmítání těchto lidí a to nejenom na trhu práce. Odmítání, upírání nějakého dobra, nějakého benefitu se nás lidí vždy dotýká, ponižuje nás a otvírá v nás otázky, zda doopravdy musíme být opakovaně „trestáni“, zda jsme doopravdy tak „nehodnotní lidé“ a zda si „zasloužíme“ být vyčleněni na okraj společnosti. Tyto psychologické prožitky, pocity, váhání o svém sebehodnocení jsou těžištěm zásahu do našich osobnostních práv u všech forem nerovného zacházení.

Zde vidíme velmi vážné dopady nerovného zacházení na psychiku člověka. V tomto ohledu nelze nezmínit dopady práce na duševní zdraví, oproti pobírání sociálních dávek. Pracující člověk si v první řadě vydělá na svou spotřebu, toto je bezpochyby primární cíl toho, proč lidé chodí do práce. Lidská práce naplňuje i naše potřeby na komunikaci s lidmi v pracovním kolektivu, vytváří hodnoty, člověk při práci myslí i na jiné věci, než na ty „své.“

Více informací naleznete na internetových stránkách Vězeňské služby ČR, resp. publikováno v článku „Záznam z evidence Rejstříku trestu jako bariéra na trhu práce. Postoje a zkušenosti odsouzených“, v časopisu České vězeňství, č. 1, rok 2016, ke stažení na: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/ke-stazeni-112/ceske-vezenstvi-1223/>

Předsudečné smýšlení vůči odsouzeným je u velmi velkého podílu zaměstnavatelů v České republice také „syceno“ psychologickými aspekty, s kterými je nutné pracovat, jedná se zejména o agravovanou a generalizovanou obavu z odsouzených, nepřiměřeným strachem z jejich možné nespolehlivosti a nepoctivosti. Domníváme se, že zaměstnavatelé nedoceňují potenciálně velkou loajalitu těchto osob vůči zaměstnavateli, právě proto, že jim dali šanci řádně žít a pracovat.

d) Dopady nerovného zacházení s odsouzenými na státní rozpočet

Z údajů Ministerstva spravedlnosti ČR jsme zjistili tyto údaje k ekonomické stránce diskriminace:

Jeden měsíc věznění jedné osoby stojí cca 40.000 Kč. Tyto náklady hradí Vězeňská služba ČR, čili jsou ze **státního rozpočtu**. Sporná a oprávněně kritizovaná spoluúčast

odsouzeného je dle našich právních předpisů max. 1.500 Kč měsíčně, tato částka je po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody u dlužníků dobytá v pouhých 2 % případech. Zde je nutné ještě připočítat náklady na vypracování exekučního návrhu a rovněž částku, kterou stát zaplatí za zálohu a náklady exekuce.

Po propuštění si osoba se záznamem v rejstříku trestů může pouze těžko najít práci. 68 % zaměstnavatelů totiž požaduje výpis z rejstříku trestů na veškeré pozice (to i tam, kde předchozí spáchaný trestný čin není překážkou výkonu práce – nekvalifikované a pomocné práce). Čili po dobu hledání zaměstnání je tedy taková osoba závislá na podpoře v nezaměstnanosti, pokud na ni má nárok (jelikož ve výkonu trestu je umožněno pracovat cca 50 % odsouzených), a dále na dávkách poskytovaných Úřadem práce ČR (pomoc v hmotné nouzi a státní sociální podpora).

Finanční situace odsouzeného je rovněž neutěšená. Jelikož odsouzení mají ve výkonu trestu možnost pracovat pouze v 50 % případech, dá se obecně říci, že dluhy za pobytu ve vězení rostou. Zvláště nebezpečný je dluh na výživném, jelikož jeho neplacení je trestným činem. Hrozí tedy opětovný nepodmíněný trest odnětí svobody.

Diskriminovat uchazeče o zaměstnání pouze z důvodu záznamu v rejstříku trestů je, jak patrné, velice nákladné. Často propuštěné osoby tlačí do páčání trestné činnosti a recidivy, čímž je opět ohrožen majetek všech osob a ve zvýšené míře různých podnikatelů-zaměstnavatelů.

e) Doporučení

Statistické údaje dokládají nadužívání požadavku trestněprávní bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání a to takovým způsobem, že je plošně vyžadován výpis z rejstříku trestů (a za zvlášť nebezpečné požadujeme a priori požadování „čistého výpisu z rejstříku trestů“) na pozice, kde to nevyžaduje zvláštní zákon a zároveň není ze strany zaměstnavatele objektivně potřebnost tento údaj zjišťovat. Osoby se záznamem v rejstříku trestů (a nemusí se nutně jednat o osoby z výkonu trestu) mají objektivní potíže na trhu práce a to dokonce i při shánění brigád, jelikož i pracovní agentury často vyžadují čistý trestní rejstřík dokonce jako podmínku k náboru uchazeče o zaměstnání.

V právním řádu ČR existuje 127 předpisů, které pro výkon určitých práv, jako např. povolání, působení v určité funkci, získání povolení, atd., vyžadují doložení bezúhonnosti.

Uvedené právní předpisy nejsou jednotné, co se definice bezúhonnosti týká. Čili není bezúhonnost jako bezúhonnost. Vždy je třeba dodat, dle jakého zákona. Obecně lze však říci, že existuje pět skupin bezúhonnosti.

1. Nespáchání trestného činu,
2. Nespáchání úmyslného trestného činu,
3. Nespáchání úmyslného trestného činu, který souvisí s vykonávaným zaměstnáním,
4. Nespáchání trestného činu (bez ohledu na zavinění), který souvisí s vykonávaným zaměstnáním,
5. Nespáchání úmyslného trestného činu a zároveň nespáchání nedbalostního trestného činu, který souvisí s vykonávaným zaměstnáním.

Dokládáním bezúhonnosti a zákazem, aby odsouzená osoba vykonávala určité funkce nebo zaměstnání, zákonodárce chrání určité zájmy a hodnoty právě tím, že zakazuje, aby osoba odsouzená za určitý trestný čin tyto vykonávala.

Z tohoto pohledu je klíčové, aby právní předpisy obsahovaly co nejméně zákazů tohoto typu a pokud už nějaký takový zákaz musí obsahovat, měl by být co nejméně omezující. Tedy tato pravidla by měla být proporcionální a to z pohledu chráněného zájmu a spáchaného trestného činu.

Uvedené platí tam, kde právní předpisy vyžadují bezúhonnou osobu. U nekvalifikovaných pracovních postů však žádné speciální zákony, které by jejich výkon upravovaly, neexistují. Je nutné vycházet pouze z obecných předpisů, kterými jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Oba tyto zákony uvádějí, že pokud zaměstnavatel nemá povinnost dle speciálního zákona anebo z podstaty práce, nesmí bezúhonnost vyžadovat vůbec.

1. Výběr nového zaměstnance

Dle průzkumu společnosti LMC s.r.o.⁷ „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 nábory vyžadují výpis

⁷ <https://www.lmc.eu/aktuality/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace-1892>

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.

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 studie⁸ 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).

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 v předchozí části této publikace. 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.

⁸ http://www.retailresearch.org/grtb_currentsurvey.php

K použití jsou tedy pouze shora uvedené obecné normy (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti).

V praxi je v nejhorším postavení uchazeč o zaměstnání, který má v RT jedno nebo více odsouzení za majetkové trestné činy. Uvádíme 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 našeho názoru by však nekvalifikovaná manuální práce měla zůstat jakousi pojistkou pro kohokoli, tedy i osoby trestané, a to alespoň do doby zahlazení 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 našeho názoru je právě takové postavení odsouzeného důvodem pro žádost o zahlazení 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.

Jak dokládá shora uváděný 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 neprojektovat z opatrnosti systém „vyžadujeme (čistý) rejstřík trestů ode všech“, event. „nikoho se záznamem v RT nezaměstnáme“.

2. 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.

3. 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.

4. Údaje z RT

Čtení údajů z rejstříku trestů příliš neusnadňuje změna trestního zákoníku, která mj. přinesla přečíslování §§ tzv. majetkové trestné činnosti:

- 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, uvádíme 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, nařízení výkonu: 21.03.2009, trest byl změněn na Odnětí svobody nepodmíněně, výměra - počet měsíců: 2, zařazení výkonu: S dozorem, výkon: 29.09.2009, Zákaz činnosti, výměra - počet měsíců: 12, zákaz činnosti: Zákaz řízení motorových vozidel, výkon: 25.09.2008

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.

„Překlad“ paragrafového názvu trestného činu do slov lze u zákona č. 140/1961 Sb., provést na této internetové adrese www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-140/zneni-20090401.

Do trestního zákoníku účinného od 01. 01. 2010 lze nahlédnout na této adrese: www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40.

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.

5. „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).

4. Návrhy systémových změn zaměstnávání odsouzených

Cílem kapitoly je seznámit s možnými způsoby systémových změn převážně legislativního charakteru za účelem zlepšení postavení osob diskriminovaných z důvodu záznamu v RT.

a) Zakotvení nového zakázaného diskriminačního důvodu do antidiskriminačního zákona (ADZ)

Touto úpravou by všechny osoby diskriminované z důvodu záznamu v RT mohly využít klíčový institut ADZ, kterým je sdílení či přenos důkazního břemene. Toto zjednodušeně řečeno znamená, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Jedná se o procesní úpravu dokazování dle ust. § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Znění uvádíme níže:

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d}), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Osoby diskriminované na základě shora uvedených znaků mají v případném soudním sporu snazší postavení, jelikož je to protistrana, která musí prokázat, že nediskriminovala. Situace osob se záznamem v RT je výrazně komplikovanější, jelikož zpravidla není k dispozici žádný

důkaz o nerovném zacházení. Soudní spor je riskantní zahajovat, jelikož hrozí tzv. neunesení důkazního břemene (žalobce neprokáže své tvrzení) a tím i prohra soudního sporu.

b) Zakotvení zákazu vyžadování údaje o trestněprávní bezúhonnosti do zákona o zaměstnanosti

Uvedený zákon již nyní obsahuje skupinu znaků: národnost, rasový nebo etnický původ, politické postoje, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofické přesvědčení, sexuální orientace, které zaměstnavatel nesmí zjišťovat. Tyto znaky jsou v zákoně uvedeny výslovně.

Údaj o trestněprávní bezúhonnosti je v mnohých případech (68 %) zjišťován plošně, tj. bez jakékoli souvislosti s vykonávanou prací. Dle našeho názoru je již za současného znění zákona o zaměstnanosti vyžadování tohoto osobního údaje zakázané, a to zahrnutím pod:

- a) rozpor s dobrými mravy, a
- b) osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Ovšem výslovné uvedení zákazu požadování RT tam, kde je to nepřiměřené, je jednoznačně vhodnější řešení, a to pro svou srozumitelnost a určitost, zejm. laikům.

c) Zakotvení sankce za neoprávněné požadování osobních údajů

Zaměstnavatel má již nyní zakázáno zjišťovat určité údaje o uchazeči o zaměstnání, avšak porušení této povinnosti nezakládá jeho odpovědnost za přestupek, resp. správní delikt. Zákonodárce zde vytvořil tzv. imperfektní normu (pravidlo, které za své porušení netrestá), čili normu, která v praxi nemusí být respektována, resp. její dodržování nelze vynutit.

Zavedení nové sankce by podpořilo respekt k ochraně citlivého osobního údaje, kterým údaj o trestněprávní bezúhonnosti dle zákona o ochraně osobních údajů, je.

Nový sankční mechanismus by rovněž vyrovnal míru ochrany uchazečů o zaměstnání oproti zaměstnancům. Ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli zjišťovat o zaměstnancích údaj o trestněprávní bezúhonnosti, pakliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy tak stanoví zákoník práce nebo jiný zákon. Porušení tohoto ustanovení by mohlo založit

odpovědnost zaměstnavatele za spáchání přestupku na úseku rovného zacházení, dle ust. § 11, resp. § 24, zákona o inspekci práce.

Zjišťování stejných osobních údajů uchazeče o zaměstnání však sankcionováno není.

Zde by bylo na místě rovněž sjednocení praxe jednotlivých inspektorátů práce, zřejmě vydáním metodického pokynu Státním úřadem inspekce práce.

d) Finanční motivace pro zaměstnavatele diskriminovaných osob

Nikoliv zaváděním nových dávek, ale zejm. zjednodušením a zpřístupněním současných institutů, např.:

- Slevy na daních,
- Zjednodušení zavádění tzv. dotovaných pracovních míst (společensky účelná pracovní místa, dle ust. § 113 zákona o zaměstnanosti), tedy dotace na mzdu od úřadu práce,
- Zvýhodnění zaměstnavatele ve veřejných zakázkách státu.

e) Vytvoření „prostupných“ pracovních míst

Určitá skupina zaměstnavatelů by měla povinnost zaměstnat hůře zaměstnatelné osoby (tuto kategorii by bylo třeba definovat). Ideálním se nám jeví forma „sociálního podnikání“, tedy např. společnost s ručením omezeným, jehož jediným společníkem by byla obec. S.r.o. se jeví vhodné proto, aby zde bylo majetkové oddělení od obce. Podnikání obcí, prostřednictvím „svých“ s.r.o., se jeví vhodné proto, že obce znají místní poměry a mohly by tak zároveň naplňovat poněkud neurčitě znějící povinnost ze zákona o obcích, kdy „obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů“.

Tímto opatřením by došlo u trestaných osob, které mají problémy na volném trhu práce, k vytvoření či obnovení pracovních návyků, a návrat na pracovní trh.

f) Zavedení domovského práva obcí

I tímto opatřením by bylo naplněno shora citované ust. § 2 odst. 2 zákona o obcích, kdy obec pečuje o potřeby svých občanů.

g) Oblast trestního práva

- **Úprava zahlazovacích lhůt v trestním zákoníku:** trest odnětí svobody s délkou 1 až 5 let má zahlazovací lhůtu 5 let, je zde tedy velká nerovnoměrnost u osoby, která vykonala pětiletý trest (a na zahlazení čeká 100 % této doby) a osoby, která vykonala roční trest (a na zahlazení čeká 500 % této doby).
- **Úprava minimální délky zkušební doby v trestním zákoníku:** v současné době je minimální délka zkušební doby u podmíněného odsouzení k trestu odnětí svobody 1 rok. Přitom dle našeho názoru není racionální argument, proč by tato doba nemohla být vyměřena soudem i v kratším trvání.
- **Změna soudní praxe:** za účelem častějšího ukládání alternativních trestů, jako jsou odklonění trestního stíhání, podmíněného zastavení tr. stíhání, schválení narovnání, či dohodu o vině a trestu. Dále odstranění nedostatků u trestu domácího vězení, kde doposud chybí elektronické sledování odsouzených; u trestu obecně prospěšných prací je problematické odsouzeného „zaměstnat“.

V tomto bodě jsme čerpali z článku Mgr. Petra France, předsedy Okresního soudu Praha – západ, dostupného na: <http://www.epravo.cz/top/efocus/nevyuzita-sance-aneb-proc-jsou-potrech-letech-veznice-opet-preplnene-100442.html>

- **Dekriminalizace neplnění vyživovací povinnosti:** Dle našeho názoru je trestní stíhání neplnění vyživovací povinnosti neúčelné. Dávku výživného dlužníka často zaplatit nedonutí. Navíc odsouzení k nepodmíněnému trestu znemožní dlužníkovi výživné platit, protože ve výkonu trestu odnětí svobody mají možnost práce pouze cca 50 % odsouzených. Účelnější je exekuční vymáhání výživného (je tzv. přednostní pohledávkou).
- **Zavést institut zahlazení podmíněného trestu:** U myšlenek o zavedení nového institutu jsme se inspirovali analogií s právem odsouzeného žádat o zahlazení odsouzení ještě před koncem běhu zahlazovací lhůty. Osoby podmíněně potrestané nemají žádnou takovou možnost, přitom by v určitém procentu případů mohly nastat okolnosti, které by zkrácení zkušební doby ospravedlňovaly. Tuto možnost bychom uvítali zejm. u kategorie tzv. mladých dospělých, tedy osob do 21 let věku, a prvotrestaných.
- **Zkrátit 12 měsíční dobu pro uplatnění fikce osvědčení se ze zákona na 6 měsíců:** dle současného znění ust. § 83 odst. 3 trestního zákoníku platí, že pokud soud neučiní žádné úkony, platí po 12 měsících od konce zkušební doby, že se odsouzený osvědčil. Dle našeho

názoru je tato úprava spolu se vznikem centrální evidence přestupků již zastaralá, jelikož soud by se již nadále nemusel dotazovat obce, ve které se odsouzený zdržuje, na jeho přestupky a pověst. Tím spíše, že soud je dle přísl. ust. zákona o Rejstříku trestů oprávněn do evidence přestupků nahlížet.

Ideální stav by nastal, kdyby po 6 měsících od skončení zkušební doby nastala automatická kontrola obou evidencí Rejstříku trestů, čili evidence odsouzení a evidence přestupků. V případě, kdy by obě evidence neobsahovaly nová odsouzení za trestný čin, či přestupek, by software automaticky vyhodnotil, že se odsouzený osvědčil a v rejstříku trestů by toto odsouzení zahladil.

- **upravit zákon č. 269/1994 Sb., o rejstříku trestů** v oblasti předávání informací o odsouzeních s členskými státy Evropské unie tak, aby se ve výpisu z RT neuváděla některá odsouzení dvakrát (jednou ve výpisu z RT a jednou v příloze k výpisu z RT, který je nedílnou součástí RT a kterou zasílá u cizinců jiný členský stát EU).
- **upravit zákon č.269/1994 Sb., o rejstříku trestů** v oblasti předávání informací o odsouzeních s členskými státy Evropské unie tak, aby se ve výpisu z RT nemohla uvádět některá odsouzení, která již byla zahlazena příslušným soudem (cizímu státu EU nebylo doručeno rozhodnutí soudu o zahlazení trestu, anebo cizí stát EU tato rozhodnutí nepřijímá a neplní nařízení EU 2009/315 a 2009/316, anebo není připojen k systému ECRIS)
- stanovit zákonem, že **některá bagatelní odsouzení českými soudy nebudou uváděny ve výpisu RT**, pokud se výpis bude žádat z důvodu zaměstnání nebo podnikání
- stanovit zákonem, že **některé tresty, například zákazy činnosti „smaže“ rejstřík trestů automaticky**, tedy bez rozhodnutí soudu, v okamžiku uplynutí lhůty (od pravomocného odsouzení) pro danou délku zákazu činnosti.
- přijmout **technická a organizační opatření, tak aby soudy pokud možno elektronicky a on line předávaly informace o svých pravomocných rozhodnutích rejstříku trestů**

h) Oblast sociálních dávek:

- **Zvyšování minimální mzdy**, lapidárně řečeno „musí se vyplatit pracovat“,
- **Navázání minimální mzdy na průměrnou mzdu,**

- **Valorizace minimální mzdy**, stejně jako u starobních důchodů,
- **Vyrovnaní minimální mzdy u zdravotně postižených**, která je stále zákonem stanovena nižší, než pro osoby, které zdravotně postižené nejsou,
- **Dodržování právních předpisů a principů spravedlivého procesu na úřadech práce** v dávkovém řízení,
- **Aktivní vstup ÚP již do před výstupních oddělení věznic** za účelem zaevidování odsouzeného jako uchazeče o zaměstnání a s tím spojenou možnost čerpat sociální dávky,
- **Upravit výplatu sociálních dávek** tak, aby si právě propuštěný odsouzený, který je bez finančních prostředků, mohl nejpozději do 3. kalendářního dne po propuštění z výkonu trestu zaplatit bydlení a základní prostředky na živobytí na celý měsíc dopředu,
- Za současné právní úpravy je demotivující pracovat, jelikož pokud uchazeč o zaměstnání, který pobírá dávky hmotné nouze, využije své oprávnění a při registraci na úřadu práce si brigádně přivydělá až do poloviny minimální mzdy, tak je mu o tuto výši výdělku snížena dávka pomoci v hmotné nouzi. Dochází tedy k tomu, že osoby pobírající dávky hmotné nouze nevyhledávají brigády, jelikož je tato možnost pracnější a někdy i s nejistou odměnou.

i) Přijetí zákona o sociálním bydlení

Obce by disponovaly částí bytového fondu výhradně pro potřeby sociálně slabších. Za účelem minimalizace ohrožení bezdomovectvím by mohly být uzavírány nájemní smlouvy např. na šest měsíců. Zákon by mj. přinesl i výraznou úsporu na dávkách určených na bydlení, a zvýšení kvality bydlení pro tyto osoby, nebo by zanikla většina ubytoven, které nabízí bydlení ve špatných hygienických podmínkách za ceny převyšující tržní nájemné v běžných bytech.

j) Úprava oddlužení

S kategorií odsouzených osob úzce souvisí vysoké zadlužení. Využití institutu oddlužení u určitých osob ztěžuje skutečnost, že k návrhu na povolení oddlužení je nutno přiložit i výpis z RT; účelem je, aby mohl soud prověřit tzv. poctivý záměr dlužníka (žadatele o povolení oddlužení). Pokud by odsouzený osoba měla snazší přístup k zahlazení odsouzení, snáze by

zodpovědně a v rámci právního řádu mohla přistoupit i k řešení své předluženosti. V opačném případě předluženost spíše navádí k vstupu do šedé a černé ekonomiky.

k) Osvěta v oblasti exekučního práva

a. Spousta dlužníků se nepřiměřeně obává, že v případě exekučních srážek ze mzdy jim nezbudou žádné finanční prostředky. Přitom výše tzv. nezabavitelné částky z minimální mzdy (která s účinností od 1.1.2017 činí 11.000,-Kč, tj. 9.640,-Kč čistého) je pro:

- i. Nepřednostní pohledávky 8.486 Kč, tj. srazit lze max. 1.154Kč,
- ii. Přednostní pohledávky (např. výživné, daně) 7.332 Kč, srazit lze max. 2.308,- Kč.

Výpočty jsou provedeny tak, abychom ukázali maximální srážky. Pokud dlužník bude mít v manželství a mít vyživovací povinnost k alespoň 1 dítěti, budou srážky nižší. Navíc srážkami, ani jinými způsoby provedení exekuce, nelze postihnout sociální dávky. Mezi velmi důležité zde patří příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení a doplatek na živobytí.

b. Návrh novely exekučního řádu tak, aby soudní exekutor nemohl zablokovat bankovní účet, na který chodí mzda, kterou již postihuje srážkami ze mzdy.

l) Opatření proti diskriminaci osob s dluhy na trhu práce

Konkrétně máme na mysli finanční náhradu zaměstnavatelům za provádění exekučních srážek ze mzdy. V případě, kdy má dlužník jednu či více exekucí, je povinností mzdové účetní vypočítat srážky ze mzdy a sraženou část mzdy posílat příslušnému věřiteli. Jelikož tato práce účetních není zaměstnavateli nijak nahrazena, dochází k tomu, že se zaměstnanci bývá častěji rozvázán pracovní poměr. Dle našeho návrhu by tyto náklady nově nesl dlužník.

m) Sjednocení požadavku bezúhonnosti

V současné době je 127 zákonů, které obsahují požadavek bezúhonnosti. Zákony lze rozdělit do 5 skupin:

- Nespáchání trestného činu,
- Nespáchání úmyslného trestného činu,
- Nespáchání úmyslného trestného činu, který souvisí s vykonávaným zaměstnáním,

- Nespáchání trestného činu (bez ohledu na zavinění), který souvisí s vykonávaným zaměstnáním,
- Nespáchání úmyslného trestného činu a zároveň nespáchání nedbalostního trestného činu, který souvisí s vykonávaným zaměstnáním.

Dle našeho názoru by stačila pouze jediná definice bezúhonnosti, která by podobně jako v živnostenském zákoně poměřovala charakter úmyslného trestného činu s účelem přiznání příslušného práva, výkonu zaměstnání či podnikání.

n) V oblasti vězeňství

Podpora zaměstnání vězňených osob: v současné době je dle statistických údajů zaměstnáno zhruba 50 % odsouzených. Dle našich informací dochází často k tzv. drobení pracovních poměrů, kdy se např. dva odsouzení dělí o jedno pracovní místo. Jeden celý úvazek je tak vykonáván dvěma osobami, z nichž každá má poloviční úvazek a tedy i poloviční odměnu. Pro účely statistik jsou však zaměstnané dvě osoby.

5. Praktický postup pro osoby se záznamem v RT při eliminaci nerovného zacházení na trhu práce

Po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nebo po uložení podmíněného či jiného trestu, doporučujeme dodržet – v uvedeném pořadí – následující postup:

a) Žádost o vyslovení osvědčení se ve zkušební době

Ihned po uplynutí zkušební doby poslat žádost na příslušný soud, v okrese / obvodu kde se fakticky zdržujete, který nařídí jednání a může rozhodnout o osvědčení se, takové rozhodnutí znamená zahlazení odsouzení v rejstříku trestů v případě podmíněného odsouzení k trestu odnětí svobody. Pokud soud ve lhůtě jednoho roku ode dne uplynutí zkušební doby nerozhodne, podmíněný trest se automaticky zahladí; to se netýká osob, které byly z výkonu trestu odnětí svobody propuštěny podmíněně.

Na projednání žádosti není právní nárok. To znamená, že nelze soud urgovat, či podávat stížnost v případě neprojednání. Cílem žádosti je urychlit tzv. řízení o osvědčení se. Toto řízení následuje vždy po uplynutí zkušební doby a soud v něm zkoumá, zdali jste se ve zkušební době osvědčil anebo zdali vykonáte trest.

Bez podání žádosti o vyslovení osvědčení se, by soud rozhodl stejně, ovšem žadatel ztratí pár měsíců času, kdy by mohl mít čistý RT.

Vzor žádosti vypadá takto:

Okresní soud v Berouně

Wagnerovo nám. 1249/3

266 01 Beroun

K č.j.: 2 T 15/2014-60

Odsouzený: Jan Hudeček, nar. dne 02. 10. 1969, bytem Náměstí Míru 13, 354 10 Berouna

- **pro přečin zanedbání povinné výživy dle ust. § 196 odst. 1 tr. zákoníku**

Dvojmo

Žádost o vyslovení osvědčení ve zkušební době podmíněného odsouzení

Dne 24. 02. 2014 jsem byl Okresním soudem v Berouně trestním příkazem, který nabyl právní moci dne 07. 03. 2014, odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání čtyř měsíců, který byl podmíněně odložen se zkušební dobou jeden rok. Spáchaným přečinem bylo zanedbání povinné výživy dle ust. § 196 odst. 1 trestního zákoníku. Trestním příkazem mi byla zároveň uložena povinnost hradit dle svých sil dlužné výživné. Zkušební doba uplynula dnem 07. 03. 2015.

Ve zkušební době jsem vedl řádný život, nedopustil jsem se žádného trestného činu ani přestupku. Bydlím na shora uvedené adrese, v místě bydliště požívám dobré pověsti. Ve zkušební době jsem řádně platil běžné výživné a snížil jsem i dluh na dlužném výživném, který je k únoru 2015 ve výši 18.000 Kč, což dokládám úředním záznamem Úřadu práce v Berouně ze dne 18. 02. 2015. V současné době jsem od 01. 09. 2014 v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce a intenzivně se snažím si sehnat zaměstnání. Bohužel jsem ve všech případech odmítnut s tím, že mám záznam v rejstříku trestů.

Vzhledem ke shora uvedeným skutečnostem žádám soud, aby rozhodl dle ust. § 83 odst. 4 tr. zákoníku tak, že se:

Jan Hudeček, nar. 02. 10. 1969, odsouzený trestním příkazem Okresního soudu v Berouně,

č.j. 2 T 15/2014-60, ze dne 24. 02. 2014, pro přečin dle § 196 odst. 1 tr. zákoníku, osvědčila ve zkušební podmíněného odsouzení.

V Berouně, dne 10. 03. 2015

[podpis]

Jan Hudeček

Žádost je nutné poslat na okresní (v Praze obvodní) soud v místě, kde se zdržujete a fakticky žijete. Nemusí to být tedy místo, kde jste evidenčně hlášeni k trvalému pobytu.

Budete-li žádost odesílat poštou, vytiskněte žádosti tři. Dvě z nich podepište a vložte do téže obálky a doporučeně odešlete soudu. Podací lístek s třetí kopií žádosti uschovejte.

Dle našich zkušeností trvá soudní řízení cca čtyři až šest měsíců, to se ovšem může různit.

b) Žádost odsouzeného o zahlazení odsouzení

Měli byste vědět, kdy je poprvé možné podat žádost o zahlazení odsouzení.

Základní zahlazovací lhůty jsou následující (dle ust. § 105 odst. 1 trestního zákoníku):

Soud zahladí odsouzení, vedl-li odsouzený po výkonu nebo prominutí trestu anebo po promlčení jeho výkonu řádný život nepřetržitě po dobu nejméně

a) patnácti let, jde-li o odsouzení k výjimečnému trestu,

b) deseti let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu pět let,

c) pěti let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu jeden rok,

d) tří let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody nepřevyšujícímu jeden rok nebo k trestu vyhoštění,

e) jednoho roku, jde-li o odsouzení k trestu domácího vězení, k trestu propadnutí majetku, k trestu propadnutí věci, k trestu zákazu pobytu, k trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce nebo k peněžitému trestu za úmyslný trestný čin.

Je důležité si uvědomit, že není nutné zahlazovat všechna odsouzení najednou. Pokud máte v RT více odsouzení, lze zahladit třeba i jediné. Při tomto úkonu vycházíme z názoru, že se snáze hledá práce, pokud máte například v RT namísto pěti odsouzení pouze dvě.

Vzor žádosti vypadá takto:

Okresní soud Praha-západ

Karmelitská 377/19

118 00 Praha

Odsouzený: Jan Hudeček, nar. 01. 01. 1978

trvale bytem: Ječná 1, 120 00 Praha 2

doručovací adresa: T. G. Masaryka 25, 368 10 Kladno

- pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1, písm. b), odst. 2 zák. č. 140/1961 Sb., tr. zák.,

- dále pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1, písm. b), odst. 2 tr. zák., a trestný čin porušování domovní svobody dle ust. § 238 odst. 1, odst. 2 tr. zák.

Žádost odsouzeného o zahlazení odsouzení z těchto rozsudků

- 1. Okresního soudu v Praze – západ ze dne 26. 06. 2001, č.j. 1 T 215/2001,**
- 2. Okresního soudu v Kladně ze dne 20. 08. 2002, č.j. 2 T 16/2002.**

Dvojmo

Odůvodnění:

Od doby posledního propuštění z výkonu trestu (26. 12. 2002) vedu řádný život, nedopustil jsem se žádného trestného činu ani přestupku. Bydlím na shora uvedené adrese označené jako doručovací. Po propuštění z výkonu trestu jsem nezaměstnaný a evidován na Úřadu práce a intenzivně se snažím si sehnat zaměstnání. Bohužel jsem ve všech případech

odmítnut s tím, že mám záznam v rejstříku trestů. Svého jednání v minulosti lituji. V současnosti žiji spořádaným životem a rád bych si našel odpovídající zaměstnání.

Z procesní opatrnosti dodávám, že tato žádost je vystavěna pouze na základě údajů uvedených ve výpisu z evidence rejstříku trestů, a to jelikož jednotlivé rozsudky bohužel již nemám k dispozici, proto uctivě žádám soud o shovívavost v případě písařských chyb nebo drobných nepřesností žádosti.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem tedy žádám soud, aby rozhodl tak, že se:

- I. Podle § 105 odst. 1 tr. zákoníku zhlazuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Praze – západ ze dne 16. 01. 1996, č.j. 2 T 303/95.
- II. Podle § 105 odst. 1 tr. zákoníku zhlazuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Praze – západ ze dne 24. 01. 2005, č.j. 1 T 375/2002.

V Kladně, dne 20. 01. 2010

[podpis]

Jan Hudeček

Jak s žádostí naložit:

Doručovací adresu není nutné uvádět, pokud se zdržujete na své trvalé adrese.

Žádost je nutné poslat na okresní soud v místě, kde se zdržujete a fakticky žijete. Nemusí to být tedy místo, kde jste evidenčně hlášeni k trvalému pobytu.

Budete-li žádost odesílat poštou, vytiskněte žádosti tři. Dvě z nich podepište a vložte do téže obálky a doporučeně odešlete soudu. Podací lístek s třetí kopií žádosti uschovejte.

Dle našich zkušeností trvá soudní řízení cca čtyři až šest měsíců, to se ovšem může různit.

Po provedení šetření Vám soud zašle usnesení, kterým odsouzení zahladí, nebo zahlazení zamítne. Pokud byste s obsahem usnesení nesouhlasili, můžete proti němu podat stížnost a to do tří dnů od doručení (pozor na tuto velmi krátkou lhůtu!).

Pokud Vám bude vyhověno a nepodáte stížnost, nabude usnesení právní moci po třech dnech od doručení. Rejstřík trestů má od této doby povinnost neuvádět ve Vašem výpisu zahlazená odsouzení.

c) Jak postupovat při jednání se zaměstnavatelem

Obecně platí, že zaměstnavatel nemá právní nárok na zjišťování trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání, s výjimkou profesí, kde mu to ukládá zákon; zakazuje to zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Z tohoto pravidla ovšem existuje výjimka, kterou stanoví § 12 zákona o zaměstnanosti a to pokud je potřebné a přiměřené žádat doložení bezúhonnosti, v tom případě na to má zaměstnavatel právo.

Jak již bylo výše opakovaně uvedeno, požadavek na předložení výpisu z RT je velmi častý. V případě, kdy máte názor, že je tento požadavek neoprávněný – např. jedná se o nekvalifikovanou práci, anebo její výkon není spojen s hmotnou odpovědností – oznamte toto při pohovoru zaměstnavateli. Dle ust. § 12 odst. 2 je zaměstnavatel povinen Vám na požádání sdělit, proč o konkrétní osobní údaje – v tomto případě údaje z Vašeho rejstříku – žádá. Bohužel nesplnění této povinnosti zaměstnavatele není přestupkem (resp. správním deliktem) zaměstnavatele.

Jednání se zaměstnavatelem je poměrně náročnou činností. Jde o to zaměstnavatele přesvědčit, aby dal uchazeči šanci prokázat, že pouhý záznam v RT nemusí mnoho znamenat. Jako argumenty pro takovou vyjednávací taktiku lze použít:

- Doložení praxe a vzdělání,
- Existenci zkušební doby a možnost pracovní poměr zrušit během jejího trvání,
- Možnost uzavření dohody o hmotné odpovědnosti dle zákoníku práce,
- Skutečnost, že charakter odsouzení nekoliduje s poptávanou pracovní pozicí ani s místem výkonu této práce,

- Vaše případná spolupráce s Probační a mediační službou nebo neziskovými organizacemi, které se za Vás určitým způsobem zaručí, či osvědčí, že je s Vámi dobrá spolupráce.

Častokrát se Vám může stát, že budete u pracovního pohovoru odmítnuti. Je dobré si spíše uvědomit, že se nemusí nejednat o žádnou osobní prohru či tragédii (ale zkusit to brát např. tak, že šlo o zkušenost do příštího pohovoru). Pokud jste si ale poměrně jistí, že jedinou a přitom nepřiměřenou okolností vedoucí k odmítnutí ze strany zaměstnavatele byl Váš záznam v RT, v tom případě máte právo obrátit se na Státní úřad inspekce práce (dále pouze „SUIP“), resp. na konkrétní oblastní inspektorát práce (dále pouze „OIP“) s podnětem ke kontrole nerovného zacházení s uchazečem o zaměstnání.

Jako důkaz k nerovnému zacházení, kromě listinných důkazů například inzerátu nabízejících práci, nebo svědeckých výpovědí osob, které se účastnily jednání se zaměstnavatelem, lze použít např. i nahrávku z rozhovoru. Použití nahrávky má však několik omezení, těmi jsou:

- nahrávka musí obsahovat výlučně rozhovor k pracovnímu pohovoru (v případě, že nahrávka obsahuje jakákoli soukromá sdělení, nelze ji použít)
- nahrávka smí být použita pouze k tomuto stížnostnímu postupu (jinak se vystavujete nebezpečí postihu na základě porušení práv na ochrany osobnosti).

I když zaměstnavateli nelze uložit povinnost, aby Vás zaměstnal, následkem provedeního šetření od OIP může být udělení pokuty zaměstnavateli. Podáváním podnětů lze dosáhnout změny praxe a zahájit společenskou diskuzi o nadužívání RT.

d) Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru

Dle ust. § 72 zákoníku práce je možno podat žalobu do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit napadeným rozvázáním.

V případě použití této žaloby doporučujeme alespoň konzultaci s advokátem, není-li možné advokátní zastoupení úplné.

Nemůžete-li dosáhnout „tržního“ advokátního zastoupení, můžete zvolit následující postup: odešlete na soud dle sídla zaměstnavatele žádost o osvobození od soudního poplatku, která bude spojená s žádostí o ustanovení zástupce z řad advokátů. V žádosti musíte zároveň uvést,

že chcete podat žalobu na zaměstnavatele ve věci nezákonného ukončení pracovního poměru. Soud posoudí Vaši žádost a může Vás osvobodit od soudního poplatku a zároveň ustanovit advokáta.

e) Neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době:

V praxi se může stát, že Vás zaměstnavatel zaměstná a poté zruší pracovní poměr ve zkušební době, dle ust. § 66 zákoníku práce. Takové zrušení je sice možné z jakéhokoli důvodu, ovšem s výjimkou důvodů, které zakládají nerovné zacházení. Čili důvod ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době nesmí znít „kvůli záznamu v rejstříku trestů“ a podobně. V takovém případě by, dle našeho názoru, byla zcela namístě žaloba.

Okresní soud v Lounech

Žalobce: Jan Sok, bytem Novodvorská 15, 265 15 Klatovy

Žalovaný: CORE, s.r.o., se Krátká 6, 265 10 Klatovy, IČO: 548 51 354, zastoupená Lenkou Novou, jednatelkou, nar. 18. 10. 1976, trvale bytem U Nádraží 13, 265 20 Klatovy

Žaloba na neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu.

I.

U žalované jsem pracoval na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 01. 01. 2015 jako manipulant-skladník.

Důkaz: pracovní smlouva (jako příloha č. 1)

II.

Dne 23. 03. 2015 mi žalovaná předala písemnost „zrušení pracovního poměru ve zkušební době“. V souladu se zákoníkem práce toto zrušení nebylo odůvodněné.

Důkaz: zrušení pracovního poměru ve zkušební době (jako příloha č. 2)

III.

Zrušení považuji za neplatné, neboť porušuje zákaz nerovného zacházení dle ust. čl. 3 Listiny základních práv a svobod a ust. § 16 zákoníku práce. Jediným důvodem zrušení pracovního poměru bylo, že se zaměstnavatel dozvěděl o mém záznamu v rejstříku trestů.

Zaměstnavatel nevyžadoval výpis z rejstříku trestů při výběrovém řízení, tudíž o záznamu nevěděl. Charakter mého odsouzení je takový, že nekoliduje s vykonávanou prací. Žádný právní předpis navíc nevyžaduje, aby zaměstnanec na této pozici výpis z rejstříku trestů předkládal.

V pracovním kolektivu se z mě neznámého zdroje rozneslo, že mám záznam v rejstříku trestů a krátce poté se mnou byl rozvázán pracovní poměr a to bez jakýchkoli upozornění ze strany zaměstnavatele.

Jediným důkazem, který mám, je nahrávka rozhovoru s panem Janem Motyčkou, vedoucím. Pan Motyčka v nahrávce výslovně říká, že budu propuštěn.

Důkaz: přepis nahrávky rozhovoru s Janem Motyčkou (jako příloha č. 3)

CD se záznamem nahrávky (jako příloha č. 4)

výslech svědka Jana Motyčky, bytem Mohylová 12, 354 10 Písek

IV.

Z těchto důvodů navrhuji vydání tohoto rozsudku:

Určuje se, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 23. 03. 2015 je neplatná.

Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení v částce 1.000 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

V Klatovech, dne 30. 03 2015

[podpis]

Jan Sok

Jak s žalobou naložit:

Doručovací adresu není nutné uvádět, pokud se zdržujete na své trvalé adrese.

Po odeslání žaloby (jednu kopii žaloby s podacím lístkem z pošty si dobře uschovejte) Vás soud vyzve k zaplacení soudního poplatku, který činí 1.000 Kč. Soudní poplatek Vám může být odpuštěn, či snížen, pokud o to soud požádáte (k tomu viz shora nebo dále zde). K tomu musíte do žaloby pod „na neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ dále uvést „Žádost o osvobození či snížení soudního poplatku“. V textu žaloby samotné poté musíte uvést své majetkové poměry a to vyjmenováním příjmů a výdajů (lze doložit mimo jiné i rozhodnutím úřadu práce o hmotné nouze).

f) Neplatná výpověď z pracovního poměru:

V praxi může rovněž dojít k tomu, že dostanete od zaměstnavatele výpověď z jednoho z důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce. Tento důvod však bude zakrývat skutečný důvod propuštění a to záznam v rejstříku trestů.

Okresní soud v Lounech

Žalobce: Jan Sok, bytem Novodvorská 15, 265 15 Klatovy

Žalovaný: CORE, s.r.o., se Krátká 6, 265 10 Klatovy, IČO: 548 51 354, zastoupená Lenkou Novou, jednatelkou, nar. 18. 10. 1976, trvale bytem U Nádraží 13, 265 20 Klatovy

Žaloba na neplatnost výpovědi

Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu.

I.

U žalované jsem pracoval na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 01. 01. 2015 jako manipulant-skladník.

Důkaz: pracovní smlouva (jako příloha č. 1)

II.

Dne 23. 06. 2015 mi žalovaná předala výpověď z pracovního poměru a to na základě mé nadbytečnosti.

Důkaz: výpověď z pracovního poměru (jako příloha č. 2)

III.

Výpověď považuji za neplatnou, neboť důvod v ní uvedený není skutečným důvodem. Za skutečný důvod pokládám to, že se zaměstnavatel dozvěděl o mém záznamu v rejstříku trestů. Zaměstnavatel nevyžadoval výpis z rejstříku trestů při výběrovém řízení, tudíž o záznamu nevěděl. Charakter mého odsouzení je takový, že nekoliduje s vykonávanou prací. Žádný právní předpis navíc nevyžaduje, aby zaměstnanec na této pozici výpis z rejstříku trestů předkládal. V pracovním kolektivu se z mě neznámého zdroje rozneslo, že mám záznam v rejstříku trestů a krátce poté jsem obdržel výpověď.

Jediným důkazem, který mám, je nahrávka rozhovoru s panem Janem Motyčkou, vedoucím. Pan Motyčka v nahrávce výslovně říká, že budu propuštěn.

Důkaz: přepis nahrávky rozhovoru s Janem Motyčkou (jako příloha č. 3)

CD se záznamem nahrávky (jako příloha č. 4)

výslech svědka Jana Motyčky, bytem Mohylová 12, 354 10 Písek

IV.

Z těchto důvodů navrhuji vydání tohoto rozsudku:

Určuje se, že výpověď z pracovního poměru ze dne 23. 06. 2015 je neplatná.

Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení v částce 1.000 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

V Klatovech, dne 30. 06 2015

[podpis]

Jan Sok

Jak s žalobou naložit:

Doručovací adresu není nutné uvádět, pokud se zdržujete na své trvalé adrese.

Po odeslání žaloby (jednu kopii žaloby s podacím lístkem z pošty si dobře uschovejte) Vás soud vyzve k zaplacení soudního poplatku, který činí 1.000 Kč. Soudní poplatek Vám může být odpuštěn, či snížen, pokud o to soud požádáte (k tomu viz shora nebo dále zde). K tomu musíte do žaloby pod „na neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ dále uvést „Žádost o osvobození či snížení soudního poplatku“. V textu žaloby samotné poté musíte uvést své majetkové poměry a to vyjmenováním příjmů a výdajů (lze doložit mimo jiné i rozhodnutím úřadu práce o hmotné nouze).

g) Podnět ke kontrole inspektorátu práce

Oblastnímu inspektorátu práce (adresy na www.suip.cz) lze podat stížnost na postup zaměstnavatele při přijímání do zaměstnání. Důvodem stížnosti je nerovné zacházení s uchazeči o zaměstnání opět z důvodu záznamu v RT.

Príslušné ustanovení zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zní:

§ 11 (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem

SNP 2720/21

400 11 Ústí nad Labem

Podnět ke kontrole

Vážení,

ve smyslu § 42 správního řádu Vám zasílám tento **podnět ke kontrole** (příp. provedení šetření a zahájení příslušného řízení), dle ust. § 11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

V příloze tohoto podání posílám výtisk stránky s volnými pracovními místy, které zveřejňuje Úřad práce ČR – kontaktní pracoviště Ústí nad Labem. Datum zveřejnění inzerátu je 30. 12. 2015. Inzerát na pracovní post Pomocná síla do kuchyně je dle mého názoru v rozporu s požadavkem rovného zacházení a to kvůli **požadavku trestní bezúhonnosti**, kterou zaměstnavatel požaduje plošně a tím vylučuje všechny osoby, které mají jakýkoli záznam v evidenci trestů.

V mém konkrétním případě, kdy jsem byl odsouzen za neplnění vyživovací povinnosti, je tento požadavek na danou pozici i nepřiměřený.

Tímto postupem zaměstnavatel porušuje povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími se o zaměstnání, dle ust. § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Dále činí nabídku zaměstnání, která není v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy a odporuje dobrým mravům (dle ust. § 12 odst. 1) a nedokládá potřebnost požadovaného osobního údaje, která vyplývá z ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Současně ve smyslu citovaného ust. § 42 správního řádu žádám o (1) sdělení, zda bylo ve věci zahájeno řízení z moci úřední, nebo zda na základě šetření byl podnět odložen. A dále (2) žádám o vyrozumění o ukončení řízení i sdělení sankce a jejího druhu a výše. Tuto druhou žádost alternativně podávám ve smyslu ust. § 4 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. K tomu doplňuji povinné požadavky takové žádosti: Jan Sok, nar. 12. 12. 1982, trvale bytem: Sokolnická 12, 451 20 Most.

Děkuji a zůstávám s pozdravem,

[podpis]

Jan Sok

V Mostu, dne 25. 01. 2016

Příloha: výtisk „Hledání volných míst“ z webu portal.mpsv.cz pro pozici Pomocná síla do

kuchyně

Jak s podnětem naložit:

Podnět podepište a doporučenou poštou odešlete (kopii podnětu spolu s podacím lístkem z pošty řádně uschovejte) na inspektorát práce podle sídla zaměstnavatele.

Pokud budete podnět podávat jako reakci na pracovní pohovor, kde se vyskytl neoprávněný požadavek na výpis z RT, musíte připojit další důkazy. Použít lze veškeré písemnost, které máte k dispozici, např.: vizitky, e-maily, SMS, inzerát, svědecké výpovědi, nahrávku z jednání.

Podnět můžete podat rovněž osobně na podatelkách (kopii podnětu si dejte potvrdit v podatelně) oblastních inspektorátů

h) Podnět k zahájení správního řízení Úřadu pro ochranu osobních údajů

Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ) je nezávislým orgánem, který (1) provádí dozor nad dodržováním zákonem stanovených povinností při zpracování osobních údajů, (2) vede registr povolených zpracování osobních údajů, (3) přijímá podněty a stížnosti občanů na porušení zákona, (4) poskytuje konzultace v oblasti ochrany osobních údajů.

Úřad pro ochranu osobních údajů

Pplk. Sochora 27

170 00 Praha 7

Podnět k zahájení správního řízení ve věci porušení ochrany osobních údajů

Vážení,

ve smyslu § 42 správního řádu Vám zasílám tento **podnět ke kontrole** (příp. provedení šetření a zahájení příslušného řízení), dle ust. § 4 a § 9 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Dne 30. 05. 2015 jsem se ucházel o pracovní místo „uklízeč – pomocník v kuchyni“ ve společnosti Závodní jídelna Praha, s.r.o. Pracovní pohovor vedl ing. Novák, vedoucí pobočky. Během pohovoru se mě ing. Novák dotázal, na čistý trestní rejstřík. Ptal jsem se, proč je to důležité, jelikož dle mého vědomí není bezúhonnost pro pomocníka v kuchyni stanovena žádným právním předpisem. Ing. Novák odpověděl, že do pracovního poměru přijme pouze bezúhonné osoby. Argumentoval jsem, že mnou spáchaný trestný čin není v rozporu s poptávanou prací. Ing. Novák mě ovšem již neposlouchal a trval na tom, ať opustím provozovnu, že pracovní pohovor skončil.

Dle mého názoru došlo výše popsáním jednáním ing. Nováka ke zpracování osobních údajů dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále pouze „zákon“). Jelikož údaj vypovídající o odsouzení za trestný čin je dle ust. § 4 zákona tzv. citlivým osobním údajem a ing. Novák, jako správce osobních údajů, neměl můj souhlas ke zpracování. Dopustil se tedy jednoho nebo více přestupků dle ust. § 44 zákona.

Současně ve smyslu ust. § 42 správního řádu žádám o sdělení, zda bylo ve věci zahájeno řízení z moci úřední, nebo zda na základě šetření byl podnět odložen. A dále žádám o vyrozumění o ukončení řízení a dále sdělení sankce a jejího druhu a výše.

S pozdravem, v Liberci, dne 31. 07. 2015

[podpis]

Jan Kalík

Jan Kalík

Nar. dne 18. 10. 1984

28. Května 14

215 00 Liberec

Jak s podnětem naložit:

Podnět můžete zaslat doporučenou poštou (podací lístek a kopii podnětu si řádně uschovejte) na adresu: Úřad pro ochranu osobních údajů, Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7. Dále i bez elektronického podpisu na E-mail: posta@uouu.cz, anebo datovou zprávou na Datovou schránku: qkbaa2n.

V sídle úřadu můžete podat podnět rovněž osobně, kopii podnětu si nechte potvrdit v podatelně. Více informací získáte na www.uouu.cz.

Je vhodné i zde přiložit veškeré důkazy, které máte k dispozici. K tomu viz příslušná část o podání podnětu inspektorátu práce.

i) Žaloba na ochranu osobnosti

Žaloba na ochranu osobnosti je nejnáročnější podání, které lze v případě nerovného zacházení použít. S použitím žaloby lze rovněž získat i náhradu nemajetkové újmy, čili odškodnění, a lze zde zohlednit i další okolnosti, které z logiky věci u předchozích podání nelze.

Na druhou stranu u žaloby se platí soudní poplatek ve výši 2.000 Kč. V případě prohry rovněž můžete nést náklady advokátního zastoupení protistrany, které se mohou vyšplhat až k 15.000 Kč.

Je nutné mít na mysli, že Vaše věc, která se projednává v žalobě na ochranu osobnosti, se Vám a Vašemu advokátovi může jevit zřejmá, ve skutečnosti jsou tyto žaloby procesně i důkazně velice komplikované. Odvolací řízení jako takové se sice již neplatí, ale navýší se jím náklady na Vaše advokátní zastoupení i za advokátní zastoupení protistrany, které nakonec v případě prohry zpravidla nesete Vy; navíc se vynesení rozsudku oddálí o celé měsíce.

Okresní soud Písek

U Soudu 15

332 00 Písek

Žalobce: Vojtěch Polák, nar. dne 20. 02. 1985, trvale bytem Dr. Horákové 65, 332 10 Písek

Žalovaná: Závodní jídelna Písek, s.r.o., IČ: 254 25 999, zastoupená Ing. Janou

Žaloba na ochranu osobnosti

Žaloba o zaplacení 20.000 Kč

Žádost o osvobození od soudního poplatku, eventuelně žádost o snížení soudního poplatku

Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu.

D v o j m o

Přílohy: Dle textu.

I.

Žalobce je fyzická osoba, t.č. nezaměstnaný a evidovaný na úřadu práce.

Žalovaná je fyzickou osobou podnikající, živnostenské oprávnění zní na činnosti kosmetické služby a hostinská činnost.

Důkaz: **výtisk z obchodního rejstříku (jako příloha č. 1)**

II.

Dne 30. 05. 2015 jsem se ucházel o pracovní místo „uklízeč – pomocník v kuchyni“ ve společnosti Závodní jídelna Praha, s.r.o. Pracovní pohovor vedla ing. Nováková, vedoucí pobočky. Během pohovoru se mě ing. Nováková dotázala, na čistý trestní rejstřík. Ptal jsem se, proč je to důležité, jelikož dle mého vědomí není bezúhonnost pro pomocníka v kuchyni stanovena žádným právním předpisem. Ing. Nováková odpověděla, že do pracovního poměru přijme pouze bezúhonné osoby. Argumentoval jsem, že mnou spáchaný trestný čin není v rozporu s poptávanou prací a tedy požadavek na čistý trestní rejstřík je v tomto případě nepřiměřený a diskriminační. Ing. Nováková mě ovšem již neposlouchala a trvala na tom, ať opustím provozovnu, že pracovní pohovor skončil. Tímto postupem došlo ze strany žalované

k nerovnému zacházení vůči mé osobě a k zásahu do mých osobnostních práv.

Podle článku 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Podle článku 10 odst. 1 Listiny má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

Podle ust. § 81 odst. 1 občanského zákoníku je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého. Podle odst. 2 požívají ochrany zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.

Podle ust. § 82 odst. 1 občanského zákoníku člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.

III.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud vynesl tento rozsudek:

- I. Žalovaná je povinna do tří dnů od právní moci rozsudku zaslat žalobci omluvný dopis.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nemajetkové újmy ve výši 20.000 Kč.
- III. Žalovaná je povinna uhradit žalobci náklady řízení do tří dnů od právní moci rozsudku.

Jak s žalobou naložit:

Opakujeme doporučení k advokátnímu zastoupení v této věci.

Příslušným k projednání je okresní soud dle bydliště nebo sídla žalované strany.

Budete-li žádost odesílat poštou, vytiskněte žalobu třikrát. Dvě podepište a vložte do téže obálky a doporučeně odešlete soudu. Podací lístek s třetí kopií žaloby uschovejte.

Žalobu je možné rovněž odnést na podatelnu soudu. V takovém případě si nechejte jedno vyhotovení na podatelně soudu potvrdit a uschovejte jej.

V případě, že Vás soud neosvobodí od soudního poplatku úplně, přijde Vám jako první věc usnesení o povinnosti zaplatit soudní poplatek. Po jeho zaplacení budeme soudem informováni o nařízeném jednání. Na jednání stručně vyložíte obsah žaloby znovu a o dalších povinnostech Vás poučí soudce.

j) Možnost skrytého nahrávání

U předchozích podání byl jako důkaz navržen i zvukový záznam pohovoru. Jelikož jsme se při konzultacích s klienty často setkávali s názorem, že skryté nahrávání je zakázané, vkládáme do publikace i tuto pasáž.

Dle nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 09. 12. 2014 může slabší strana právního vztahu (v citovaném nálezu se jednalo o zaměstnance) skrytě nahrávat mluvený projev a to za účelem opatření jediného či klíčového důkazu. Nahrávání touto cestou je podle Ústavního soudu ČR podobné jako jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.

V řízení, které skončilo ústavní stížností, šlo o pracovněprávní spor, při kterém obecné soudy odmítly jako důkaz nahrávku žalobce, na které byl zachycen jeho rozhovor se zástupcem zaměstnavatele (žalovaného). Žalovaný obdržel výpověď z organizačních důvodů, která byla smyšlená. Skutečným důvodem propuštění byla kritika zahraničního vedení zaměstnavatele. Žalobce po této kritice vedení nahrál zástupce zaměstnavatele, který mu ústně potvrdil, že toto je skutečný výpovědní důvod. Žalobce napadl výpověď z organizačních důvodů u soudu jako neplatnou a jako důkaz dokládal právě nahrávku rozhovoru.

Obecné soudy odmítly přípustnost důkazy s tím, že byla pořízena bez vědomí nahrávané osoby a žalobu zamítly a to i odvolací a dovolací soud. Žalobce se zastal až Ústavní soud, s odůvodněním, že příliš formalistický přístup (zde ochrana práv nahrávané osoby) porušily žalobcovo právo na spravedlivý proces, jelikož nahrávaná osoba bude těžko souhlasit s provedením takového důkazu a tuto cestu pravděpodobně vždy blokovat.

Ústavní soud ČR zároveň varuje před vytvořením atmosféry paranoie, kdy si každý bude nahrávat každého a používat tyto nahrávky pro různá sankční řízení. Toto samozřejmě není žádoucí stav, nicméně v případě, kdy je nahrávka „jediný či klíčový důkaz“, její použití možné je.

Tento nález, klíčový pro všechny osoby, které nemají možnost pořídit jiný relevantní důkaz o nerovném, nebo nezákonném jednání zaměstnavatelů, existuje již více než rok, a doposud nebyl odbornou veřejností, ani soudy kritizován či napadán.