
Manuál poradce

RUBIKON Centrum

Praha, 2015



Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů.

www.fondnno.cz a www.eeagrants.cz

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

Obsah

1. Základní práva při vstupu na trh práce	2
1.1 Právo na zaměstnání a rovné příležitosti a související pojmy	2
1.2 Důležité informace, které je třeba poskytnout uchazeči před nástupem do zaměstnání	3
1.3 Důležité informace, které je třeba poskytnout uchazeči ke skončení pracovního poměru.....	4
1.4 Informace, které je třeba poskytnout uchazečům, kteří mají pracovat na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	5
2. Trestní minulost a záznam v Rejstříku trestů.....	7
2.1 Trestní minulost jako bariéra nástupu do zaměstnání.....	8
2.2 Tipy jak získat zaměstnání i se záznamem v Rejstříku trestů	9
3. Výmaz z Rejstříku trestů / Zahlazení odsouzení	10
3.1 Zahlazení nepodmíněného trestu (odnětí svobody ve věznici).....	10
3.2 Zahlazení podmíněného trestu	10
3.3 Zahlazení trestu obecně prospěšných prací.....	10
3.5 Vzor žádosti pro zahlazení odsouzení	11
3.6 Zahájení živnosti.....	12
4. Jak by měl uchazeč mluvit o trestní minulosti se zaměstnavatelem?	13
4.1 Co může poradce doporučit klientovi ke komunikaci se zaměstnavatelem o trestní minulosti?.....	15
4.2 Čeho by se měl uchazeč raději vyvarovat?	15
5. Zkušenosti spolupracujících zaměstnavatelů.....	16
5.1 Zaměstnavatelé a jejich zkušenost ze setkání s našimi kandidáty v rámci Pohovorů nanečisto	16
5.2 Výpovědi a doporučení úspěšně zaměstnaných osob se záznamem v Rejstříku trestů	17

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

Tento manuál je určen pracovníkům, jejichž cílovou skupinou jsou osoby se záznamem v Rejstříku trestů. Věnuje se otázce rovného zacházení s těmito osobami při vstupu a setrvání na trhu práce. Záznam v Rejstříku trestů znamená pro mnohé zaměstnavatele důvod k automatickému odmítnutí uchazeče, i když je to v rozporu s principy rovného zacházení. Cílem manuálu je seznámit poradce s tématem rovného zacházení při vstupu na trh práce pro osoby se záznamem v Rejstříku trestu, s jejich právy a možnostmi, jak se nerovnému zacházení bránit.

1. Základní práva při vstupu na trh práce

Práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele vymezuje Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Následně uvádíme ty nejdůležitější, které by měl každý poradce znát.

1.1 Právo na zaměstnání a rovné příležitosti a související pojmy

Základním právem každého kdo chce, může a o práci se uchází, je právo na zprostředkování zaměstnání. Toto právo neznamená, že musí klienta zaměstnavatel zaměstnat. Právo na zprostředkování zaměstnání je naplňováno pomocí Úřadu práce ČR, který zaměstnání zprostředkovává. Úřad práce podává informace o volných pracovních místech, eviduje uchazeče a zájemce o pracovní místa a vyhledává jim vhodné pracovní uplatnění.

Právním na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon (například na základě pohlaví, věku, rasy, náboženského vyznání, ...). Pokud tedy zaměstnavatel uchazeče z těchto důvodů nepřijme, dopouští se diskriminace. S tímto pojmem souvisí také pojem přímá a nepřímá diskriminace, které antidiskriminační zákon definuje následovně:

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených výše osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Úřad práce má v kompetenci řešení případů nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání, zatímco inspektorát práce řeší nerovný přístup se zaměstnanci. Vždy je nutné se obrátit na úřad, který je místně příslušný sídlu zaměstnavatele, který se nerovného zacházení dopustil. Tyto skutečnosti musí být poradci známy v případech jeho intervence proti nerovnému zacházení.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

1.2 Důležité informace, které je třeba poskytnout uchazeči před nástupem do zaměstnání

Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a se způsobem odměňování

- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu, nikoliv dnem podepsání pracovní smlouvy.

I přes nadšení kandidáta ze získání zaměstnání je třeba mu připomenout, že by si měl pracovní smlouvu před podepsáním pečlivě přečíst. Pokud by mu bylo cokoliv nejasného, pak by se neměl bát zeptat. Měl-li by nějaké výtky, měly by být řešeny se zaměstnavatelem.

- Pracovní smlouva musí být písemná, musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.
- Informace o výši platu/mzdy nemusí být součástí pracovní smlouvy, může být uvedena ve mzdovém výměru, který zaměstnanec podepisuje zároveň s pracovní smlouvou. Plat (týká se státních zaměstnanců) je dán zařazením do platové třídy.

Kandidát prošel přijímacím pohovorem, týden na to mu volala personalistka, že by s ním rádi uzavřeli pracovní poměr. Kandidát souhlasil. Dohodli se, že další den přijde podepsat pracovní smlouvu. Smlouvu si v klidu přečetl, obdržel také mzdový výměr, kde výše mzdy odpovídala dohodě. Pracovní smlouvu podepsal, ihned obdržel její kopii a do zaměstnání nastoupil 1. dne následujícího měsíce.

- Zaměstnanec musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Zaměstnavatel může od smlouvy písemně odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání ve sjednaný den, nebránila-li mu v tom překážka.

Zaměstnavatel podepsal s kandidátem pracovní smlouvu, kde byl stanoven nástupní den. V tento den, ani v dalším týdnu však zaměstnanec nepřišel do práce, zaměstnavatel od něj neměl žádnou zprávu, a tak na jeho adresu zaslal odstoupení od smlouvy.

- Pokud se nemůže zaměstnanec dostavit ve sjednaný den do práce, měl by se zaměstnavateli omluvit (nejlépe telefonicky) a to co nejdříve (nejpozději do týdne).
- Je-li sjednána zkušební doba, musí být sjednána písemně a ne na dobu delší než tři měsíce (případně šest měsíců u vedoucího pracovníka). Zkušební dobu lze prodloužit jen z důvodů uvedených v zákoníku práce (o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené).
- Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu/plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky. Zaměstnanec má také své povinnosti, práci musí vykonávat osobně dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době.
- Nemá-li uchazeč v pracovní smlouvě uvedenou přesnou dobu trvání pracovního poměru, pracovní poměr trvá po dobu neurčitou (není časově omezen).

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem nesmí přesáhnout tři roky, opakována/prodloužena může být dvakrát (pokud nejsou splněny podmínky výjimky stanovené zákoníkem práce). Toto neplatí pro pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

1.3 Důležité informace, které je potřeba poskytnout uchazeči ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době. Vždy se musí jednat o písemnou formu.

- Zaměstnavatel může dát výpověď jen ze stanovených důvodů, zatímco zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu, či bez jeho uvedení. Pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní doby, která (není-li ujednáno jinak) činí dva měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
- Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je možné jen ze dvou důvodů. Pokud byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, či byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s plněním pracovních úkolů (s odsouzením na dobu delší než šest měsíců). Druhým důvodem je porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Příklady:

Zaměstnanec továrny způsobil autonehodu s ublížením na zdraví, byl za ní podmíněčně odsouzen, na jeho pracovní poměr to nemělo vliv.

Zaměstnanec stavební firmy opakovaně nenosil ochrannou přilbu. Zaměstnavatel jej na to již několikrát upozornil, i přesto zaměstnanec přilbu nenosil. Zaměstnavatel s ním ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr také ze dvou důvodů a to pokud nemůže vykonávat práci na základě lékařského posudku a zaměstnavatel jej nepřevedl na jinou práci do 15 dnů od předložení tohoto posudku. Druhým důvodem je nevyplacení sjednané mzdy/platu (či jeho/její část) do 15 dnů od splatnosti.

Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

- Ve zkušební době mohou obě strany (zaměstnavatel i zaměstnanec) zrušit pracovní poměr bez uvedení důvodů. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, pokud není uvedeno datum pozdější.

Příklad: Zaměstnanec nebyl spokojen v zaměstnání, a tak se rozhodl pracovní poměr ukončit ve zkušební době. Sepsal výpověď, kde ani neuvedl důvod a tu předal ještě ten den svému nadřízenému. Druhým dnem byl již pracovní poměr ukončený.

- Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby nebo skončení prací (v případě, že byl pracovní poměr sjednán na dobu trvání těchto prací). Pokračuje-li zaměstnanec v konání prací i po dobu delší než bylo sjednáno, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

Příklad: Zaměstnanec měl pracovní poměr jen do konce roku, nikdo s ním jeho situaci neřešil, a tak i v dalším roce v zaměstnání pokračoval. Pracovní poměr, který byl původně na dobu určitou, se tak změnil na dobu neurčitou.

1.4 Informace, které je potřeba poskytnout uchazečům, kteří mají pracovat na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

I přesto, že zaměstnavatel má sjednávat se zaměstnanci pracovní poměr především na pracovní smlouvu, mohou se uchazeči často setkat s uzavřením některé z dohod mimo pracovní smlouvu. Pokud se v inzerátu uvádí, že se jedná o brigádu, často je to právě práce na dohody.

Uchazeč by měl v těchto případech vědět:

- U dohody o provedení práce (dále jen DPP) nesmí rozsah práce přesahovat 300 hodin za rok (platí pro všechny DPP u jednoho zaměstnavatele). Pokud nepřesáhne měsíční výdělek 10 000Kč, neplatí se z výdělků zdravotní ani sociální pojištění.
- Na dohodu o pracovní činnosti (dále jen DPČ) lze vykonávat práce v rozsahu menším než je stanovená týdenní pracovní doba, tj. 20 hodin týdně (posuzuje se za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena). V DPČ musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se DPČ uzavírá. Není-li sjednán způsob ukončení, lze ji ukončit písemnou dohodou či výpovědí jedné ze stran, a to bez uvedení důvodů. U DPČ lze sjednat dovolenou či právo na důležité osobní překážky v práci.

Obě dohody musí být písemné (zaměstnanec musí obdržet jedno vyhotovení), stejně tak i výpověď z těchto dohod. Výše odměny je sjednávána v těchto dohodách.

1.5 Další důležité pracovní právní předpisy

- Tricetiminutovou přestávku v práci musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby a nesmí se poskytnout na začátku a na konci pracovní doby.

Příklad: Zaměstnanec začíná pracovat v 8.00, pracuje na plný úvazek 8 hodin denně, a tak jeho pracovní doba končí v 16.30, protože musí čerpat povinnou 30 minutovou přestávku.

- Odpočinek mezi dvěma směny musí být nejméně 11 hodin. V případech uvedených v zákoně je lze zkrátit na 8 hodin, pokud následující odpočinek bude o zkrácenou dobu prodloužen.
- Práci přesčas lze konat pouze výjimečně, nejvýše 8 hodin týdně, 150 hodin za rok. Pokud není dohodnuto náhradní volno za přesčas, náleží zaměstnanci příplatek nejméně 25% průměrného výdělků.

Příklad: Zaměstnavatel se dohodne se zaměstnancem na tom, že v následujícím pracovním týdnu bude každý den v zaměstnání o jednu hodinu déle a že si poté vybere 5 hodin náhradního volna.

- Pracovní pohotovost lze požadovat jen na základě dohody, zaměstnanci za ní náleží odměna.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

- Zaměstnanec má právo odmítnout práci, o které má důvodně za to, že ohrožuje život a zdraví jeho či jiných osob.

Příklad: Zaměstnavatel chtěl po zaměstnanci, aby pokračoval ve své práci i přesto, že přístroj, na kterém pracoval, hlásil poruchu. Zaměstnanec to odmítl, obával se, že porouchaný přístroj by jej mohl zmrzačit.

- Od 1. 1. 2015 je minimální mzda 9 200Kč za měsíc, nebo 55Kč za hodinu. U zaměstnance, který pobírá invalidní důchod je minimální mzda 8 000Kč, nebo 48,10Kč za hodinu.
- Zaměstnanec má nárok na dovolenou nejméně 4 týdny (státní zaměstnanci 5 týdnů).

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

2. Trestní minulost a záznam v Rejstříku trestů

Trestní minulost může být bariérou vstupu na trh práce i bez ohledu na to, zdali má kandidát záznam v Rejstříku trestů či nikoliv. Samotná zkušenost s trestním řízením, či pobytem ve věznici, může mít negativní důsledky v běžném životě, ať už v podobě komunikačních problémů, nízkého sebevědomí uchazečů, či naopak přehnaných očekávání.

Nejčastější mýty osob po dlouhodobém výkonu trestu	
„Se záznamem nemám šanci pracovat legálně.“	„Každý třetí klient Pracovní agentury RUBIKON nastoupí do zaměstnání a více než 70% z nich v něm setrvává i po zkušební době. Se záznamem je možné získat legální a zajímavou práci, jen je potřeba promyslet, jak o trestní minulosti hovořit se zaměstnavatelem. Důležitá je trpělivost, otevřenost a hlavně zodpovědnost ke svým skutkům.“
„Životopis je k ničemu, nikdy jsem ho nepotřeboval.“	„Dovedu si představit, že pokud se klient uchází o zaměstnání u svého známého, přijme jej i bez životopisu. Ale v dnešní době je většina přihlášek do výběrového řízení zasílána elektronicky emailem, bez strukturovaného životopisu se tedy neobejdete. Navíc při jeho sestavování si i sám pro sebe zrekapitulujete svou pracovní historii.“
„Ke svému živobytí potřebuji alespoň 40 000Kč čistého, za méně se žít nedá.“	„Je potřeba přehodnotit své náklady. Průměrná mzda v ČR je cca 25 000 Kč, málokdo tedy dosáhne na takto vysoký příjem.“
„Mám dluhy, exekutor mi nechá jen životní minimum a já neuživím rodinu.“	„Dluhy lze řešit, exekutor vám vždy musí nechat tzv. nezabavitelnou částku, která v případě, že máte například dvě děti a manželku činí cca 10 500 Kč a navíc vám ještě musí zůstat 1/3 platu mimo tuto částku, takže kdybyste měl plat 12 000 Kč, nechali by vám 10 500 Kč + 500 Kč, srážka ze mzdy by byla tedy 1 000 Kč. Obrátit se můžete na Dluhovou poradnu RUBIKON Centra, která s vámi probere vaši konkrétní situaci, řešením může také být osobní bankrot.“
„V inzerátu chtějí doložit výpis z Rejstříku trestů, nemá cenu na inzerát reagovat, odmítnou mě automaticky.“	„Požadavek doložení výpisu z trestního rejstříku není totéž jako požadavek trestní bezúhonnosti. Z našich zkušeností víme, že pokud zaměstnavatel vyžaduje výpis z Rejstříku trestů, je možné, že chce zvážit soulad trestní minulosti s charakterem dané pozice.“

Poradce by měl každému uchazeči o zaměstnání ujasnit, na co se zaměstnavatel smí a nesmí ptát v rámci výběrového řízení. **Obecně platí, že od uchazeče zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o trestněprávní bezúhonnosti, nemá-li k tomu důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a pokud by byl tento požadavek přiměřený, či je dán zákonem.** Dále se zaměstnavatel nesmí ptát na další informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce (jsou to především informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v politických stranách, hnutích, či odborech, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti).

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

Co to znamená v praxi?

S požadavkem čistého trestního rejstříku se často setkáváme už v pracovním inzerátu. Podle pracovněprávních předpisů může zaměstnavatel požadovat doložení čistého výpisu z Rejstříku trestů, ale neplatí to pro všechny pracovní pozice. Požadavek trestní bezúhonnosti může být považován za oprávněný, pokud je dán zákonem (například u pedagogických pracovníků). Dále může být oprávněný i v případě, kdy má přímou souvislost s charakterem pracovní činnosti. Přiměřený je také požadavek trestní bezúhonnosti, pokud zaměstnavatel vyhodnotí, že např. z bezpečnostních důvodů není vhodné na konkrétní pozici zaměstnat odsouzenou osobu (např. osoba odsouzená za majetkovou trestnou činnost nebude přijata na pozici bankéře).

2.1 Trestní minulost jako bariéra nástupu do zaměstnání

Nejčastější bariérou, která vzniká trestní minulostí, bývá záznam v trestním rejstříku. To, že předkládání výpisu z Rejstříku trestů v rámci přijímacího řízení je na českém trhu práce zcela běžným jevem, potvrzují výsledky šetření společnosti LMC mezi 151 zaměstnavateli, kdy necelá polovina zaměstnavatelů (48%) uvedla, že nepřijímají odsouzené na žádné z pracovních míst.

Nyní uvádíme postupy, které může poradce doporučit, pokud se uchazeč s nerovným přístupem setká ať už v přijímacím řízení, v inzerci, nebo v zaměstnání:

➤ Požadavek čistého trestního rejstříku v inzerci

S neoprávněným požadavkem čistého trestního rejstříku se jak poradce, tak uchazeč setká i v inzerci pracovních pozic. Zde se lze diskriminaci bránit podáním podnětu pro kontrolu na Úřadu práce. Ten má ve své kompetenci řešení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání.

➤ Doložení výpisu z Rejstříku trestů jako součást přijímacího řízení

Výpis z Rejstříku trestů je běžnou součástí přijímacího řízení, a to bez ohledu na povahu zaměstnání, o které se kandidát uchází. V tu chvíli mu lze doporučit několik možností, jak na tuto situaci zareagovat:

- Sdílet zaměstnavateli informaci o jeho trestní minulosti. Zde je důležité, jakým způsobem tak učiní (viz níže).
- Pohovor ukončit, vymluvit se na něco, zalhat. Jakmile se objeví požadavek na výpis z Rejstříku trestů, někteří kandidáti se rozhodnou pohovor ukončit, často mají pocit, že bariéru trestní minulosti nelze překonat. Naše zkušenosti však ukazují něco jiného. Mnoho zaměstnavatelů je ochotno přijmout člověka s trestní minulostí, pokud mají informace o okolnostech trestného činu, který spáchal.
- Může upozornit zaměstnavatele, že vyžaduje informaci, na kterou se ptát nesmí. Ačkoliv je toto sdělení správné, musí počítat i s tím, že může ovlivnit jeho výsledek v přijímacím pohovoru. Pokud ho zaměstnavatel odmítne z důvodu jeho trestní minulosti, může poradce nabídnout uchazeči tyto možnosti:
 - obrátit se na zaměstnavatele (vedoucího pracovníka, personální oddělení) s žádostí o nápravu a vysvětlení.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

- pokud se uchazeč u zaměstnavatele setká s odmítnutím, může se obrátit na Úřad práce, který je místně příslušný sídlu zaměstnavatele. Do agendy Úřadu práce spadá řešení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání. Úřad práce případ prošetří a může zaměstnavateli uložit finanční pokutu, výsledkem však nemůže být uspokojení individuálních nároků uchazeče (nemůže mu být přiznána náhrada škody).
- Jestliže nedošlo k nápravě, může se obrátit na soud. Je třeba si uvědomit, že toto řešení je nákladné a riskantní a je vhodné tuto možnost nejprve konzultovat s advokátem.

➤ **Nerovný přístup v zaměstnání**

Pokud má uchazeč pocit, že se k němu zaměstnavatel z důvodu jeho minulosti chová jinak než k ostatním kolegům na pracovišti (je již v pracovněprávním vztahu), poradce by mu měl v takové situaci doporučit se zaměstnavatelem si o tomto promluvit. Pokud se na to uchazeč necítí, a existuje-li v konkrétním případě taková možnost, lze se také obrátit na odborovou organizaci. Pokud není vyjednávání v rámci pracoviště uspokojivé, mělo by následovat zapojení inspektorátu práce (nikoliv úřadu práce), který je místně příslušný sídlu zaměstnavatele, ten případ prošetří, ovšem opět bez uspokojení individuálních nároků. A samozřejmě i zde je možnost podat žalobu k soudu.

Pokud uchazeč již nemá záznam v trestním rejstříku, či jej zaměstnavatel nevyžaduje, je jen na něm, zdali bude o své trestní minulosti hovořit.

2.2 **Tipy jak získat zaměstnání i se záznamem v Rejstříku trestů**

- Zaměstnání si uchazeč může hledat sám a to:
 - zapojením svých známých a přátel,
 - na internetové burze práce (například www.prace.cz, www.jobs.cz),
 - v databázi Úřadu práce,
 - v novinách (například Metro, Annonce),
 - také ve svém okolí může narazit na nabídku zaměstnání třeba ve formě inzerátu za výlohou, na billboardu.

Ve všech případech je dobré mít dobře zpracovaný strukturovaný životopis a promyšlenou strategii, jak před zaměstnavatelem nakládat s tématem své trestní minulosti.

V rámci poradenství může poradce s klientem také oslovit :

- běžnou pracovní agenturu, kde mohou kandidátovi nabídnout pracovní místo (například Manpower, Agentura Plus s.r.o.). Bohužel i zde se často setkáte s požadavkem čistého výpisu z trestního rejstříku.
- specializovanou pracovní agenturu (jako je Pracovní agentura RUBIKON). Specializuje se výhradně na zaměstnávání lidí s trestní minulostí, může mu kromě sestavení životopisu či motivačního dopisu a celkové přípravy na pohovor pomoci také s tím, jak mluvit se zaměstnavatelem o své trestní minulosti. Zajímavou možností je doporučení klienta ke spolupracujícímu zaměstnavateli.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

3. Výmaz z Rejstříku trestů / Zahlazení odsouzení

Poradci, kteří pracují s klienty se záznamem v rejstříku trestů, by měli být vybaveni informací, že zákon umožňuje za určitých podmínek zahlazení odsouzení (tj. výmaz z Rejstříku trestů). Tento institut je jednou z možností, jak pomoci uchazečům s trestní minulostí překonat bariéry při vstupu na trh práce. S následujícími informacemi je tedy třeba uchazeče o zaměstnání seznámit a možnosti zahlazení jejich trestů zmapovat.

3.1 Zahlazení nepodmíněného trestu (odnětí svobody ve věznici)

Odsouzení lze zahladit, jestliže odsouzený po výkonu trestu vedl nepřetržitě řádný život

- po dobu tří let, jestliže trest činil nejvíce jeden rok;
- po dobu pěti let, jestliže trest činil více než jeden rok;
- po dobu deseti let, jestliže trest činil více než 5 let;
- po dobu patnácti let, jestliže byl uložen výjimečný trest.

Počítá se délka skutečně vykonaného trestu a **doba pro zahlazení běží od okamžiku propuštění z výkonu trestu** (z věznice). Tak je to i v případě, že je trest zmírněn milostí nebo amnestií prezidenta republiky.

Odsouzení se zahalzuje **pouze na žádost odsouzeného u soudu**, který je místně příslušný trvalému bydlišti odsouzeného. Tato žádost je bez poplatku. Nemusí se žádat o zahlazení každého trestu zvlášť, soud prozkoumá všechny trestné činy obsažené ve výpisu z Rejstříku trestů.

A co znamená vést řádný život? Zákon toto přesně nedefinuje, ale lze říci, že se jedná o způsob života v souladu se zákony a základními morálními pravidly.

3.2 Zahlazení podmíněného trestu

U podmíněného trestu odnětí svobody se na odsouzeného hledí, jako by odsouzen nebyl poté, co uplyne zkušební doba a „podmínka“ nebyla přeměněna na nepodmíněný trest. K výmazu dochází na základě rozhodnutí soudu o tom, že se pachatel osvědčil. Pokud tak soud nerozhodne do jednoho roku od konce podmíněného trestu, je výmaz záznamu z Rejstříku trestů proveden automaticky.

3.3 Zahlazení trestu obecně prospěšných prací

U trestu obecně prospěšných prací platí, že na odsouzeného se hledí jako by nebyl odsouzen již po vykonání tohoto trestu. V praxi to funguje tak, že po vykonání trestu soud zašle podnět k výmazu záznamu z Rejstříku trestů.

3.4 Zahlazení dalších alternativních trestů

Doba, po kterou odsouzený musí vést řádný život od ukončení trestu (či od jeho prominutí), je jeden rok u dalších alternativních trestů. Jedná se o trest domácího vězení, trest propadnutí majetku, trest propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty, trest zákazu pobytu, trest zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce nebo o peněžitý trest za úmyslný trestný čin.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

3.5 Vzor žádosti pro zahlazení odsouzení

Okresní soud pro

Žádost o zahlazení odsouzení

Jméno a příjmení:

Rodné příjmení:

Datum narození:

Místo:

Okres:

Národnost:

Rodné číslo:

Trvalé bydliště:

Adresa pro zaslání korespondence:

Jméno a příjmení otce:

Jméno a příjmení matky:

Rodné příjmení matky:

Žádám o zahlazení odsouzení: název soudu, datum rozsudku, č.j. značka, druh a výše trestu

1/

2/

3/

4/

5/

Přesné adresy zaměstnavatelů za posledních 5 let:

1/

2/

3/

4/

5/

V Praze dne

Podpis:

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

3.6 Zahájení živnosti

Bariéru trestní minulosti lze překonat také tak, že uchazeč na trh práce vstoupí jako živnostník, neboli osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ). Je tedy z pohledu poradce vhodné zmapovat případný zájem uchazeče i o toto řešení, a to i v kontextu jeho kompetencí.

Základními podmínkami pro získání živnostenského listu jsou:

- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost.

Příčemž za *bezúhonnou se 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* (zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání). Znamená to, že pokud účetní byla odsouzena za zpronevěření peněz (a odsouzení nebylo zahaleno/nebylo vymazáno z Rejstříku trestů), nemůže dostat živnostenský list k provozování účetnictví, ale na živnostenský list by mohla podnikat například jako kosmetička. S tím je nutné uchazeče, který o živnosti uvažuje, seznámit, jelikož mýtus, že záznam v trestním rejstříku možnost získání živnostenského listu znemožňuje, je velmi rozšířený.

Podmínka bezúhonnosti se ovšem posuzuje individuálně u každého žadatele. Častým dotazem také bývá, zdali pro vydání živnostenského oprávnění platí podmínka bezdlužnosti žadatele/ohlašovatele. Není tomu tak, **dluhy nejsou předmětem zkoumání při vydání živnostenského listu.**

Zákon rozlišuje živnosti ohlašovací (mohou být provozovány na základě ohlášení) a koncesované (smějí být provozovány na základě udělení koncese). Ohlašovací dále dělí na řemeslné, vázané a volné (ke kterým nemusí být odborná způsobilost).

Nejčastěji se setkáváme s živností volnou, proto nyní uvádíme postup k jejímu ohlášení: je nutné mít občanský průkaz, 1 000 Kč a vyplněný jednotný registrační formulář. Prohlášení odpovědného zástupce lze učinit osobně před úřadem, nutný je doklad prokazující právní důvod pro užívání prostor, kde je místo podnikání, liší-li se od místa trvalého bydliště.

Živnost lze ohlásit na jakémkoliv živnostenském úřadě obce s rozšířenou působností. Živnostenský list je vydán zpravidla za 5-8 dní. Podnikatel musí ohlásit svou živnost na České správě sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovně, finančním úřadě a úřadu práce (zde ihned v den ohlášení živnosti na živnostenském úřadu). Je možné požádat živnostenský úřad, aby ohlášení živnosti elektronicky nahlásil všem dotčeným úřadům, zde však doporučujeme telefonické ověření, zdali bylo vše nahlášeno v pořádku.

Živnostník je povinen hradit zdravotní pojištění. Sociální, důchodové a nemocenské pojištění je nepovinné.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

4. Jak by měl uchazeč mluvit o trestní minulosti se zaměstnavatelem?

Ze zkušeností Pracovní agentury RUBIKON vyplývá, že ti uchazeči, kteří jsou ochotni o své trestní minulosti se zaměstnavatelem hovořit, mají větší šanci získat zaměstnání. Klíčové je, jakým způsobem o své minulosti mluví. Zaměstnavatelé oceňují upřímnost a otevřenost. Zajímá je také, v jaké situaci se uchazeč nacházel v době spáchání trestného činu a v čem je nyní jeho situace odlišná.

Kandidátům s trestní minulostí se o jejich minulosti nemluví lehce. Poradce by jim v každém případě měl pomoci si uvědomit, že nejsou jediní, kteří mají za sebou trestnou činnost. Každý rok je odsouzeno kolem 70 000 osob. To znamená, že ročně na trh práce vstupuje velmi početná skupina osob, která nesplňuje podmínku trestní bezúhonnosti, kterou zaměstnavatelé tak často požadují. Navíc tato skupina osob je mnohem početnější, jelikož záznam v trestním rejstříku trvá po dobu několika let. Je více než pravděpodobné, že se oslovený zaměstnavatel již setkal s někým, kdo „má záznam“, lze ho tedy překvapit otevřeností a přijatou zodpovědností za to, co se stalo.

Co tedy doporučit kandidátům ke komunikaci se zaměstnavatelem o trestní minulosti? **Hlavní doporučení zní, říci úplnou pravdu o své minulosti, tím se dá předejít případným nedorozuměním v budoucnu.** Na následujících řádcích nabízíme několik kroků, kterými by měl poradce s každým uchazečem o zaměstnání s trestní minulostí projít, a zvýšit tak šance na jeho uplatnění:

Krok č. 1 Pořídít si výpis z Rejstříku trestů

Prvním krokem by mělo být získání výpisu z Rejstříku trestů, z kterého se uchazeč dozví kdy a za co byl odsouzen, což je základ pro to, aby mohl zaměstnavateli říci svůj příběh. Může se totiž stát, že trestné činy pojmenuje jinak, než je uvedeno ve výpisu (či na nějaký zapomene) a důvěra, kterou se mu podaří u zaměstnavatele svou upřímností vyvolat, bude ztracena.

Trestné činy jsou uvedeny pouze jako paragraf trestního zákoníku, je tedy nutné si je vyhledat v trestním zákoníku z uvedeného roku (aktuální trestní zákoník má pod paragrafy jiné trestné činy, než zákoník předchozí).

Výpis z Rejstříku trestů je možné získat na poště s označením Czech Point, kde lze výpis obdržet na počkání. Je k tomu nutný občanský průkaz (či cestovní doklad) a 100 Kč. Pokud má uchazeč jiné příjmení než za svobodna a nemá jej uvedeno v občanském průkazu, bude potřebovat také rodný list.

Krok č. 2 Zvážit možnost zahlazení

Má-li uchazeč svůj výpis z Rejstříku trestů, měl by porovnat dobu, kdy vedl řádný život s dobou, která uplynula od výkonu trestu. Postup pro výmaz musí každý poradce, pracující s danou cílovou skupinou, bezpodmínečně znát, je uveden v tomto manuálu níže. Jakmile je následně trestný čin zahlazen, je již jen na uchazeči, zdali bude o své trestní minulosti se zaměstnavatelem hovořit.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eegrants.cz

Krok č. 3 Pomoci klientovi připravit si svůj příběh

Pravděpodobnost přijetí do zaměstnání se zvýší tím, že uchazeč podá dostatečné informace o okolnostech trestného činu, který spáchal. Zaměstnavatelé oceňují upřímnost, chtějí slyšet jeho příběh, ale zároveň je vhodné, aby uchazeč tomuto tématu při pohovoru nevěnoval příliš mnoho času. Přeci jen, je to minulost, kterou již má za sebou, a to musí být z jeho sdělení zřejmé. Poradce by měl klientovi doporučit říci svůj příběh jasně a výstižně a dát prostor k případným otázkám zaměstnavatele.

Pokud se klientovi nedaří dát příběh dohromady, poradce mu může pomoci následujícími otázkami, na něž by si měl klient odpovědět:

Jaký trestný čin jsem spáchal
a jak je to dlouho?

Jaká byla moje tehdejší
situace (vztahy, zaměstnání,
finance)?

Co mě vedlo ke spáchání
trestného činu?

V čem je moje situace nyní
odlišná?

Proč jsem si jist, že se trestný
čin již nebude opakovat?

Jaký je můj současný postoj
ke spáchanému trestnému
činu?

Co užitečného jsem si z této
zkušenosti odnesl?

Po zodpovězení těchto otázek již bude mít uchazeč svůj příběh a může se zkusit postavit do role zaměstnavatele, kterému bude příběh říkat a může zkusit zhodnotit informace, které říká. Dobrým krokem také může být přímé vyzkoušení rolí zaměstnavatele a uchazeče s poradcem, aby ho vyslechl a dal mu zpětnou vazbu, jak na něj jeho příběh působí.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondno.cz a www.eagrants.cz

Příklad stručného příběhu:

Když mi bylo 19 let, spáchal jsem dva trestné činy. Prvním, který jsem spáchal společně s kamarády, bylo poškození odstaveného vozu. Druhý trestný čin jsem spáchal chvíli poté, když jsme jeli s kamarády opilí ze zábavy. Já jsem řídil pod vlivem alkoholu a způsobil jsem autonehodu, následkem které zemřel jeden z mých kamarádů. Je mi moc líto toho, co se stalo. Víím, že nic nevrátí život člověka, ale alespoň splácím náhradu škody, která mi byla uložena a také víím, že se alkoholu již nedotknu. Z věznice jsem byl propuštěn na podmínku, spolupracuji s probačním úředníkem. Změnil jsem také postoj k životu, dříve jsem se chtěl hlavně bavit, dnes trávím více času s rodinou a také jsem začal hrát fotbal.

4.1 Co může poradce doporučit klientovi ke komunikaci se zaměstnavatelem o trestní minulosti?

- Pokud se čin stal před dlouhou dobou, je vhodné, aby to kandidát vyzvednul. Stejně jako to, pokud došlo k odsouzení teprve nedávno, ale za čin, který byl spáchán před lety.
- Pokud se jedná o jediný trestný čin, opět lze z pozice poradce doporučit toto uvést.
- Došlo-li ke spáchání více činů, je možné je také „sloučit“ dohromady (například „mezi lety 1995 a 2000 jsem byl odsouzen za několik činů, souvisejících s ...“).
- Zní-li druh trestného činu hůře, než samotný spáchaný čin, je dobré zdůraznit jeho okolnosti.
- Pokud vedl uchazeče ke spáchání trestného činu nějaký důvod, poradce by měl klientovi doporučit takový důvod zaměstnavateli sdělit (například drogová závislost, finanční problémy...).
- Pokud uchazeč uznal vinu a lituje svého skutku, měl by to zaměstnavateli říci.
- Pokud uchazeč převzal zodpovědnost za svůj čin například tím, že uhradil náhradu škody, nebo že řádně spolupracoval při výkonu trestu s probačním úředníkem, je také vhodné mu doporučit, aby to při pohovoru a řešení otázky trestní minulosti uvedl.
- Uchazeč by měl uvést, jaké ponaučení si ze své minulosti odnesl.
- Také je vhodné dát zaměstnavateli prostor k otázkám, zajímá-li jej něco dalšího.

4.2 Čeho by se měl uchazeč raději vyvarovat?

- Měl by si dát pozor, aby nezabředl do přílišných detailů, měl by být stručný a výstižný.
- Naopak by neměl příliš zdůrazňovat vliv situace na úkor vlastní odpovědnosti.

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

5. Zkušenosti spolupracujících zaměstnavatelů

V rámci motivace uchazeče pro hledání uplatnění na trhu práce s ním poradce může sdílet pozitivní zkušenosti našich spolupracujících zaměstnavatelů, např.:

Společnost XY se obrátila na RUBIKON Centrum v situaci, kdy poptávala stavební dělníky: „...zkušenost s nimi je pozitivní, máme takto zaměstnané 3 klienty, jsou motivovaní a odvádějí dobrou práci. Spolupráce s RC je perfektní, nejvíce oceňujeme prověřenost kandidátů, trestní minulost již nehraje takovou roli. Předsudky zpočátku sice byly, ale jakmile se člověk na pracovním místě osvědčil, už to nikdo neřešil. Ohledně exekucí, i běžní zaměstnanci jich mají tolik, že to nehraje roli, na dělnických profesích je to běžné. Obecně jsou lidé se záznamem zvyklí na odmítavý přístup zaměstnavatelů, jsou tedy překvapeni, že se o ně někdo zajímá a je ochoten jim dát šanci. Mají také více srovnáno v hlavě, co chtějí, jejich očekávání a cíle jsou daleko reálnější, především chtějí najít stabilní zaměstnání, přestože například vykonávaná práce neodpovídá jejich kvalifikaci“.

„V současné době zaměstnáváme hodně lidí se záznamem v RT, a to i bez asistence RUBIKON Centra, zkušenosti jsou různé, spíše se nám však osvědčují lidi s trestní minulostí, kteří si práce váží, než například absolventi po škole.“

„Zaměstnanci s trestní minulostí se drží spíše zpátky, jsou pokornější a tišší, pravděpodobně poznamenání prožitou zkušeností, je tedy důležité pracovat i s příslušnými týmy, když někoho takového zaměstnáme. Je potřeba myslet na to, kam jde takový kandidát pracovat, jaký je tam tým, jaký je uvnitř něj postoj a jak dokáže přijmout takového člověka, je na zvážení členy týmu určitým způsobem proškolit a připravit je na to“.

5.1 Zaměstnavatelé a jejich zkušenost ze setkání s našimi kandidáty v rámci Pohovorů nanečisto

„Jsem mile překvapena, jak jsou ti kandidáti připraveni. Já jsem zvyklá, že kandidáti přijdou „tak, tady mě máte a co se mnou uděláte“, zatímco tihle přišli s určitou pokorou a byli připraveni, i jejich životopisy mají určitou úroveň, ta připravenost tam je znát, jsem prostě úplně nadšená. I to jak souvisle mluví a určité otázky zřejmě čekají, na tom je vidět, že se s nimi pracuje.“

„Kandidáti mají paradoxně v hlavě více srovnané, co chtějí, jejich cíle, i když jsou nižší, jsou výrazně reálnější, než například u lidí, kteří chodí k pohovorům běžně, kandidáti zde vědí, o čem život je, možná je tam i pokora, chtějí najít stabilní zaměstnání, přestože práce úplně stoprocentně nebude odpovídat jejich kvalifikaci, ale bude to práce někde, kde někdo ocení, že tu práci dělají dobře.“

„Vezmu-li lidskou stránku, tak někdy je opravdu lehké dostat se do problémů, porovná-li tyto pohovory se svou praxí, tak za námi většinou přicházejí ti, kteří mají třeba základní, nebo nedokončené střední vzdělání, a tady, přestože je to vlastně stejná situace, je to o něčem jiném, tady vidím u kandidátů větší potenciál zapojit se do normálního života, nacházím zde kandidáty, kteří by mohli oslovit i nás při běžném pohovoru a mohl by být předpoklad budoucí spolupráce.“

„Já jsem nečekala, že ti kandidáti budou tak motivovaní a budou mít takový zájem pracovat, i to jak přišli oblečení, o něčem vypovídá. Je to prostě úplně jiná práce než s lidmi z ulice. Chtěla bych vidět některé kandidáty z ulice a pak, pokud by prošli vaší přípravou, tu proměnu.“

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

5.2 Výpovědi a doporučení úspěšně zaměstnaných osob se záznamem v Rejstříku trestů

Pozitivním příkladem může být také sdílení pocitů a doporučení našich kandidátů, kteří již nastoupili do zaměstnání, např.:

„Zaměstnání mi otevřelo dveře do nového života, naučila jsem se spoustu nových věcí a našla v sobě vlastnosti, o kterých jsem si myslela, že je nemám.“

„Zaměstnání jsem hledal přes dva roky, během této doby mě podporovala hlavně má rodina. Scénář byl vždy stejný. Zaměstnavatel po mně chtěl výpis z Rejstříku trestů a tak jsem se na něco vymluvil a pohovor ukončil, až jednou jsem se naštvál a výpis dodal, ani mě nenapadlo, že bych mohl postoupit dále. Zaměstnavatel se mě ptal na to, co jsem udělal, tak jsem mu to řekl a zaměstnání jsem dostal.“

„Se svou prací jsem velmi spokojený, protože mám možnost se realizovat v oblasti, která mě zajímá, mám v ní praxi, mohu zde využít své silné stránky a dále se rozvíjet. Zaměstnání mi přineslo nové zkušenosti, případně možné reference do dalšího zaměstnání, různá školení v oblasti práce s klienty.“

„Těm, co mají záznam a hledají práci, bych doporučil, aby byli hlavně trpěliví. Ono to třeba dvacetkrát nevyjde, ale pak vás pozvou na pohovor a to je první úspěch, i když vás nevezmou. Můžete se zamyslet nad tím, co příště udělat, říci jinak. Já jsem třeba dělal tu chybu, že jsem se hned ptal na plat. Až pak mi bylo řečeno, že je lepší se na něj ptát až na konci pohovoru a ne s tím pohovor začínat, i když je to pro vás to nejdůležitější.“

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů
www.fondnno.cz a www.eegrants.cz

6. Neziskové organizace působící v oblasti zaměstnávání

Uchazeč o zaměstnání, znevýhodněný záznamem v Rejstříku trestů, se může obrátit na řadu neziskových organizací, které mu mohou pomoci:

RUBIKON Centrum – Pracovní agentura RUBIKON

Korunní 101, Praha 3, tel.: 739 470 408

Specializujeme se výhradně na zaměstnávání lidí s trestní minulostí. Můžeme klientům pomoci se sestavením životopisu, sepsáním motivačního dopisu, ale hlavně s celkovou přípravou na přijímací pohovor, včetně toho, jak mluvit se zaměstnavatelem o své trestní minulosti. Klienty také doporučujeme k našim spolupracujícím zaměstnavatelům, ale nejprve chceme každého klienta poznat tak, aby došlo k vzájemné spokojenosti obou - zaměstnavatele i klienta. Je však mnoho klientů, kteří s naší pomocí nastoupí k zaměstnavateli, s nímž nejsme v kontaktu.

Centrum sociálních služeb Praha

Ječná 1317/3, Praha 2, tel.: 222 517 781

V rámci JOB KLUBU nabízí sociální, pracovně-právní poradenství, podporu při hledání zaměstnání, bezplatný přístup na internet, či inzertní noviny.

Projekt Integrace o.p.s.

Moskevská 1464/61, Praha 10, tel.: 776 818 081

Projekt Integrace o.p.s. nabízí zprostředkování zaměstnání (i pro osoby se zdravotním omezením), ale také bezplatný přístup na internet.