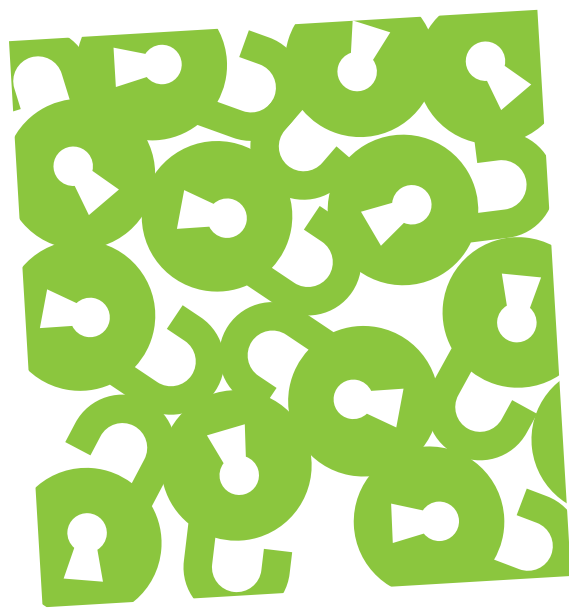


ZAMĚSTNÁNÍ SE ZÁZNAMEM V REJSTŘÍKU TRESTŮ



PŘÍRUČKA PRO TY,
KTEŘÍ V MINULOSTI POCHYBILI
A HLEDAJÍ PRÁCI

Tato příručka je určena lidem se záznamem v trestním rejstříku, kteří hledají zaměstnání. Věnuje se otázce odbourávání bariér při vstupu a setrvání na trhu práce. Záznam v Rejstříku trestů znamená pro mnohé zaměstnavatele důvod k automatickému odmítnutí uchazeče bez ohledu na pozici, kterou má uchazeč vykonávat. Cílem příručky je seznámit uchazeče s jejich právy a to nejen při vstupu na trh práce a nabídnout jim osvědčené postupy, jak znevýhodnění v podobě záznamu v Rejstříku trestů překonat.



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	05
Právo na zaměstnání a rovné zacházení	06
Důležité informace pro ty, kdo nastupují do zaměstnání	08
Důležité informace ke skončení pracovního poměru	11
Informace pro ty, kteří pracují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	14
Další důležité údaje, které by měl zaměstnanec znát.	16
2. Trestní minulost a záznam v Rejstříku trestů	19
Trestní minulost jako bariéra nástupu do zaměstnání	22
Zaměstnavatelé a jejich zkušenost ze setkání s našimi kandidáty v rámci Pohovorů nanečisto . . .	25
Jak správně sestavit životopis s trestní minulostí	26
Doporučení pro přijímací pohovor.	29
Výmaz Rejstříku trestů / Zahlazení odsouzení	31
Zahájení živnosti	34
3. Jak mluvit o své trestní minulosti se zaměstnavatelem	37
Krok č. 1 Opatřete si výpis z Rejstříku trestů	39
Krok č. 2 Zvažte možnost zahlazení	39
Krok č. 3 Připravte si svůj stručný příběh	40
4. Zkušenosti se zaměstnavateli	43
Zaměstnavatelé a jejich zkušenost ze setkání s našimi kandidáty v rámci Pohovorů nanečisto . . .	45
Výpovědi a doporučení úspěšně zaměstnaných osob se záznamem v Rejstříku trestů	46
5. Pracovní agentura RUBIKON	49



1.

Základní práva při vstupu na trh práce



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.

Klientka Pracovní agentury RUBIKON

Práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele vymezuje zejména zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Následně uvádíme ty nejdůležitější.

Právo na zaměstnání a rovné zacházení

Základním právem každého, kdo chce, může a o práci se uchází, je právo na zaměstnání a na zprostředkování zaměstnání. Právo na zaměstnání neznamená, že vás musí každý zaměstnavatel za každou cenu zaměstnat (máte právo se o zaměstnání ucházet, jestliže splňujete podmínky zaměstnavatele, a zaměstnavatel s vámi musí zacházet stejně jako s ostatními uchazeči).¹

Právem na rovné zacházení se rozumí povinnost zaměstnavatele zacházet se všemi zaměstnanci za stejných podmínek jednotně a právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon (například na základě pohlaví, věku, rasy, náboženského vyznání). Pokud by vás zaměstnavatel z těchto důvodů nepřijal, dopustil by se diskriminace.

Antidiskriminační zákon rozlišuje více forem diskriminace, především diskriminaci přímou a nepřímou, které vymezuje 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.

¹ Právo na zprostředkování zaměstnání je naplňováno pomocí Úřadu práce ČR, který zaměstnání zprostředkovává. Úřad práce ČR zejména podává informace o volných pracovních místech, eviduje uchazeče a zájemce o pracovní místa, a pokud tento splňuje stanovené podmínky, vyhledává jim vhodné pracovní uplatnění

Příklad

Zaměstnavatel v inzerci pracovní nabídky uvede: „Romové se nehlaste“, s uchazečem o zaměstnání, který je Rom, odmítne provést přijímací pohovor. Zaměstnavatel tedy odmítá jednat s uchazečem o zaměstnání jen z důvodu jeho etnického původu.

Příklad

Zaměstnavatel hledá zaměstnance na výkopové práce v Praze, požaduje znalost angličtiny a němčiny. Znalost cizího jazyka u nekvalifikované práce není oprávněným požadavkem, přístup k zaměstnání může být protiprávně znemožněn osobám se základním vzděláním a mířit proti Romům, stejně tak může být znemožněn starším uchazečům o zaměstnání, kteří se na základní škole učili pouze ruštinu.

Zaměstnavatel hledá zaměstnance na mytí oken výškových budov, požaduje předložení lékařského potvrzení o výborném zdravotním stavu uchazeče. Požadavek může být diskriminační vůči osobám se zdravotním znevýhodněním, v tomto případě je však legitimní (odůvodněný a oprávněný) – zaměstnanec musí být zdravotně způsobilý pro výkon výškových prací.

Kontrolu zaměstnavatelů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace uchazečů o zaměstnání i zaměstnanců vykonávají oblastní inspektoráty práce a Státní úřad inspekce práce. Zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání může těmto orgánům podat podnět k provedení kontroly, na jeho základě může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 1.000.000,- Kč.

Orgán inspekce práce ale nemůže rozhodovat o nárocích jednotlivců (zrušit rozhodnutí zaměstnavatele, rozhodovat o povinnosti zaměstnavatele poskytnout jednotlivci peněžité plnění atd.), o nárocích zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání může rozhodovat jedině soud.



Důležité informace pro ty, kdo nastupují do zaměstnání

Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vás seznámit 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.

Prošel jste úspěšně výběrovým řízením a nyní máte před sebou pracovní smlouvu? Přes vaše nadšení ze získání zaměstnání si nezapomeňte pracovní smlouvu před podepsáním pečlivě přečíst.

- Pokud by vám bylo cokoli nejasného, nebojte se zeptat. Máte-li nějaké výtky, domluvte se se zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva musí být písemná, musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Zaměstnavatel vám nedal písemnou pracovní smlouvu při nástupu do práce?

- Dožadujte se jejího vystavení. Zaměstnanec musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Pracovní smlouva může být písemně vyhotovena i zpětně, jen ústní sjednání pracovní smlouvy nemůže svědčit v neprospěch zaměstnance (neznamená, že by zaměstnanci nevznikl nárok na mzdu za odvedenou práci apod.).

Zaměstnavatel vám slíbil dodatečné vyhotovení písemné smlouvy, tento slib však nesplnil?

- Pracujete-li pro zaměstnavatele bez písemné pracovní smlouvy, může se jednat o tzv. nelegální zaměstnávání, za které hrozí vám i zaměstnavateli pokuta.

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. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to vždy nejpozději do konce měsíce následujícího po vykonání práce, pokud není v pracovní smlouvě uveden jiný výplatní termín.

V pracovní smlouvě ani mzdovém výměru není uveden výplatní termín?

- Pokud není uveden konkrétní výplatní termín, má se za to, že mzda musí být zaměstnanci vyplacena vždy nejpozději do posledního dne následujícího měsíce (např. mzda za únor 2015 bude vyplacena nejpozději 31. 3. 2015).

Zaměstnavatel může od smlouvy písemně odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání ve sjednaný den, nebránila-li mu v tom překážka v práci (musí se jednat o odůvodněnou překážku, např. nemoc, hospitalizaci v nemocnici, živelnou událost apod.).

Zaměstnavatel s vámi podepsal pracovní smlouvu, kde byl stanoven nástupní den. V tento den, ani v dalším týdnu jste však nepřišel do práce, zaměstnavatel od vás neměl žádnou zprávu a tak vám zaslal odstoupení od smlouvy?

- Pracovní poměr vůbec nevznikl.
- Pokud se nemůžete dostavit ve sjednaný den do práce, omluvte se zaměstnavateli (nejlépe telefonicky), a to co nejdříve, ideálně ve sjednaný den nástupu do práce – pokud se budete omlouvat později, doložte, z jakého důvodu nebylo možné zaměstnavatele informovat dříve (např. jste byl v bezvědomí).

Je-li sjednaná **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). Ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr bez uvedení důvodu (tzn. z jakéhokoli důvodu).

Nastoupil jste do pracovního poměru na pozici zedníka, práci máte vykonávat v Praze, v pracovních dnech od 8.00 do 16.30 hod podle pokynů zaměstnavatele?

- Zaměstnavatel je povinen vám zajistit výkon práce (určit nadřízeného zaměstnance – mistra, zajistit pracovní prostředky, určit místo stavby, kontrolovat práci atd.), v následujícím měsíci vám musí zaplatit sjednanou mzdu.
- Vy jste povinen dostavit se každý pracovní den nejpozději v 8.00 hod na pracoviště, práci vykonávat podle pokynů mistra v určené pracovní době, při výkonu práce se nemůžete nechat zastoupit jinou osobou (např. za sebe na stavbu poslat kamaráda).

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.

- Pokud tomu takto není, může docházet k porušování práv a povinností ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou po druhé straně požadovat nápravu, porušení povinnosti může být též důvodem pro skončení pracovního poměru zaměstnancem i zaměstnavatelem. Jedná-li se o zvláště hrubé porušení povinností zaměstnance (typicky celodenní absence na pracovišti), zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitě, tj. bez výpovědní doby.

Není-li v pracovní smlouvě uvedena přesná doba trvání pracovního poměru, pracovní poměr trvá po dobu neurčitou (není časově omezen).

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.

Pracovní smlouvu máte uzavřenou na dobu určitou – na tři roky. Po jejím uplynutí vám však zaměstnavatel hodlá prodloužit dobu trvání na další tři roky?

- Takový postup není možný, doba určitá může trvat celkem nejdéle tři roky, nová pracovní smlouva bude uzavřena na dobu neurčitou (k časovému omezení se nebude přihlížet).

Pracovní smlouvu máte uzavřenou na dobu určitou (6 měsíců). A zaměstnavatel vám dobu trvání smlouvy dvakrát prodloužil (vždy na dalších 6 měsíců)?

- Takový postup je v souladu se zákonem, pokud ale zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem v pořadí čtvrtou pracovní smlouvu na 6 měsíců, pracovní poměr je od toho okamžiku uzavřený na dobu neurčitou (smlouvu na dobu určitou lze uzavřít maximálně třikrát, nezáleží na tom, že celková doba pracovního poměru nepřekročila hranici 3 let).



Důležité informace ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr, který byl sjednán na dobu neurčitou, může být rozvázáán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo 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.

Zaměstnavatel vám osobně předal odůvodněnou písemnou výpověď dne 5. 2. 2015?

- Protože byla výpověď odůvodněna a řádně doručena (osobně předána v tomto případě), výpovědní doba začne běžet dne 1. 3. 2015 (první den následujícího měsíce). Potrvá dva měsíce, pracovní poměr skončí 30. 4. 2015. Do 30. 4. 2015 jste povinen vykonávat práci a zaměstnavatel je povinen vám práci přidělovat a poskytovat mzdu – můžete se však dohodnout, že nebudete do práce docházet, zaměstnavatel vám i v takovém případě musí však vyplácet mzdu za období do 30. 4. 2015.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je možné jen ze dvou důvodů. Pokud by zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z pracovně právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Druhým důvodem je odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší, než je jeden rok, či odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s plněním pracovních úkolů (s odsouzením na dobu delší než šest měsíců).

Pracoval jste v továrně, způsobil autonehodu s ublížením na zdraví a byl za ni podmíněně odsouzen?

- Podmíněné odsouzení nemá vliv na pracovní poměr.

Byl jste zaměstnán u stavební firmy a i přes několikáté upozornění zaměstnavatele jste nenosil ochrannou přilbu?

- Porušil jste pracovní předpisy zvláště hrubým způsobem a tak s vámi zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením.

Nepřišel jste dva dny do práce, aniž byste se omluvil?

- K porušení pracovních předpisů došlo i v této situaci. Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením. Proto je potřeba svou nepřítomnost vždy ohlásit předem a omluvit se v nejbližším možném termínu a doložit ji příslušným dokladem (např. při náhlé hospitalizaci).

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

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

Nebyla vám vyplacena mzda za prosinec 2014 ve výplatním termínu, tedy 10. 1. 2015, ani po uplynutí 15 dnů po výplatním termínu?

- Máte právo na okamžité zrušení pracovního poměru. V tomto případě lze 26. 1. 2015 okamžitě zrušit pracovní poměr, písemnou formou s uvedením důvodu (např. „ani 15 dnů po uplynutí výplatního termínu mi nebyla vyplacena mzda za měsíc prosinec 2014“). A předat toto osobně zaměstnavateli na pracovišti. Pracovní poměr tak skončí dne 26. 1. 2015. A zaměstnavatel je povinen vám zaplatit dlužnou mzdu za prosinec 2014, mzdu za období 1. 1. – 26. 1. 2015. A náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za období 27. 1. – 31. 3. 2015.

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

Nebyl jste spokojen v zaměstnání a tak jste se rozhodl pracovní poměr ukončit ve zkušební době?

- V tomto případě můžete sepsat výpověď, kde ani neuvedete důvod a tu předat ještě ten den svému nadřízenému. Druhý den je pracovní poměr již ukončený.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, nebo skončením 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.

Měl jste pracovní poměr jen do konce roku, ale pracoval jste v dalších měsících?

- Pokud jste v zaměstnání pokračoval i v dalším roce, pracovní poměr, který byl původně na dobu určitou, se tak změnil na dobu neurčitou.
- Pokud jste v zaměstnání v dalším roce nepokračoval, pracovní poměr je pro vás ukončený bez jakýchkoliv následků (skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nemá např. vliv na výši nároku na podporu v nezaměstnanosti; zaměstnanec nemá následně žádné závazky či povinnosti vůči zaměstnavateli, to však např. s výhradou povinnosti k náhradě škody, pokud škodu způsobil za trvání pracovního poměru).

Pracoval jste jako zedník, podle pracovní smlouvy trval pracovní poměr po dobu realizace stavby, stavba byla dokončena?

- Pracovní poměr byl sjednán po dobu realizace stavby a tak v tomto případě došlo k ukončení pracovní poměru.

Informace pro ty, kteří pracují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Často se setkáváme 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. Co je důležité znát v těchto případech, uvádíme níže.

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 10 000 Kč, neplatíte z výdělku zdravotní ani sociální pojištění, zaměstnavatel však z odměny srazí daň z příjmu fyzické osoby ve výši 15 %. DPP lze ukončit výpovědí, která musí být písemná, nemusí však být odůvodněná (také zaměstnavatel může DPP vypovědět z jakéhokoli důvodu), u DPP neplatí nárok na výpovědní dobu.

Budete pro supermarket vykonávat práci – doplňování zboží do regálů, a to nepravidelně, nárazově. V dohodě o provedení práce bude určeno, že se uzavírá na dobu 1 roku, během níž budete vykonávat práci v rozsahu maximálně 300 hodin, výše odměny bude sjednána hodinovou sazbou (např. 100,- Kč/hodina), budete práci vykonávat podle pokynů zaměstnavatele?

- DPP může být uzavřena na maximálně 300 hodin za rok, což neznamená, že skutečně odpracujete celých 300 hodin za rok. Zaměstnavatel Vám může práci během celého roku přidělit např. jen v rozsahu 50 hodin.

Na dohodu o pracovní činnosti (dále jen DPČ) lze vykonávat práce v rozsahu menším, než je stanovená týdenní pracovní doba, tj. maximálně 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.

Byla s vámi uzavřena DPČ, podle které máte práci vykonávat v rozsahu 40 hodin týdně?

- Nenechte se splést označením smlouvy / dokumentu, který podepisujete, důležitý je obsah. V tomto případě, se nejedná o DPČ, jedná se o pracovní smlouvu. Na DPČ nelze pracovat 40 hodin týdně.

Vykonáváte práci na základě platné DPČ a zaměstnavatel vám předal dne 5. 2. 2015 neodůvodněnou písemnou výpověď, podle které končí DPČ dne 6. 2. 2015?

- Jelikož nebyl v DPČ sjednán způsob ukončení, je výpověď platná. Od 7. 2. 2015 skončila vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

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



Další důležité údaje, které by měl zaměstnanec znát

Třicetiminutovou 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.

Začínáte pracovat v 8.00, pracujete na plný úvazek, 8 hodin denně a tak vaše pracovní doba končí v 16.30?

- Jelikož pracujete nepřetržitě déle než šest hodin, musíte čerpat povinnou, 30minutovou přestávku.

Odpočinek mezi dvěma směnami musí být nejméně 11 hodin. V případech uvedených v zákoně jej lze zkrátit na 8 hodin, pokud následující odpočinek bude o zkrácenou dobu prodloužen.

Práci přesčas lze konat jen výjimečně, nejvýše 8 hodin týdně, 150 hodin za rok. Pokud není dohodnuto poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, náleží zaměstnanci vedle mzdy za vykonanou práci přesčas příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se s vámi dohodne, že v následujícím pracovním týdnu budete každý den v zaměstnání o jednu hodinu déle?

- Pokud přesčasy nepřevýšily 150 hodin za rok, je to v pořádku. Dohodněte se se zaměstnavatelem na způsobu proplacení nebo čerpání přesčasových hodin formou náhradního volna.

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

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

Zaměstnavatel po vás chtěl, abyste pokračoval ve své práci i přesto, že přístroj, na kterém jste pracoval, hlásil poruchu?

- V tomto případě je v pořádku, že odmítnete pokračovat v práci z důvodu obavy, že porouchaný přístroj by vás mohl zmrzačit.

Od 1. 1. 2015 je minimální mzda 9 200,- Kč za měsíc, nebo 55,- Kč za hodinu. U zaměstnance, který pobírá invalidní důchod je minimální mzda 8 000,- Kč, nebo 48,10,- Kč za hodinu.

Zaměstnanec má nárok na dovolenou v délce trvání nejméně 4 týdnů (státní zaměstnanci 5 týdnů), tzn. 20 dnů.

2.

Trestní minulost a záznam v Rejstříku trestů

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

Na nejčastější mýty osob s trestní minulostí reaguje poradkyně Pracovní agentury RUBIKON Renata Hovorková

„Se záznamem nemám šanci pracovat legálně.“

„V roce 2014 každý třetí klient Pracovní agentury RUBIKON nastoupil 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 za své skutky.“

„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 e-mailem, bez strukturovaného životopisu se tedy neobejdete. Navíc při jeho sestavování si i sám pro sebe zrekapitulujete svou pracovní historii, **na kterou se vás stejně bude zaměstnavatel ptát.**“

„Ke svému živobytí potřebuji alespoň 30 000 Kč čistého, za méně se žít nedá.“

„Průměrná mzda v ČR je cca 25 000 Kč, navíc na tento příjem dosáhne jen jedna třetina lidí. Velkou roli hraje zejména pracovní obor, místo výkonu práce, ale také vzdělání. Někdy je potřeba přehodnotit své náklady.“

„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 (v roce 2015) 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. Řešením může být osobní bankrot. Obrátit se můžete na Dluhovou poradnu RUBIKON Centra, která s vámi probere vaši konkrétní situaci.“

„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. **Je logické, že zaměstnavatel nebude chtít zaměstnávat na pozici ošetřovatele člověka, který byl odsouzen např. za trestný čin týrání svěřené osoby.**“

Každý uchazeč o zaměstnání by měl vědět, na co se zaměstnavatel smí a nesmí ptát v rámci výběrového řízení. **Obecně platí, že od Vás zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o trestněprávní bezúhonnosti, nemá-li k tomu důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, nebo 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 příslušnost k náboženské společnosti).

Co to znamená v praxi?

- S požadavkem čistého trestního rejstříku se často setkáváme už v pracovním inzerátu. Podle pracovní právních předpisů může zaměstnavatel požadovat doložení bezúhonnosti, 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, pokud zaměstnavatel vyhodnotí (a odůvodní), že např. z bezpečnostních důvodů není vhodné na konkrétní pozici zaměstnat odsouzenou osobu.

Jako příklad oprávněného požadavku na doložení bezúhonnosti můžeme uvést:

- pro pracovníky bezpečnostní agentury může být překážkou odsouzení za násilnou nebo majetkovou trestnou činnost;
- pro úklidové práce v domácnostech může být překážkou majetková trestná činnost;
- pro práci v lékárně může být překážkou odsouzení pro výrobu nebo prodej omamných a psychotropních látek;
- pro řidiče kamionové dopravy může být překážkou odsouzení pro trestný čin spáchaný v dopravě pod vlivem návykové látky apod.



Trestní minulost jako bariéra nástupu do zaměstnání

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.

Klient Pracovní agentury RUBIKON Nejčastější překážkou pro zaměstnání, která vznikla 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 průzkumu společnosti LMC mezi návštěvníky portálu Jobs.cz, z nichž vyplynulo, že **drtivá většina lidí při nástupu do nového zaměstnání běžně předkládá výpis z Rejstříku trestů**. Z 2 404 oslovených respondentů odpovědělo kladně 79 %.

To potvrzuje i průzkum z počátku roku 2015, který realizovala opět společnost LMC a to mezi 241 zaměstnavateli. **Více než dvě třetiny (68 %) firem zapojených do výzkumu společnosti LMC po uchazečích během nábory vyžadují výpis z Rejstříku trestů**. 46 % z nich požaduje doložení tohoto výpisu bez výjimky u všech obsazovaných pozic, dalších takřka 22 % jej žádá v souvislosti s obsazovanou pozicí. Pouze necelá třetina výpis z trestního rejstříku nežádá nikdy.

Více než polovina těchto zaměstnavatelů (55 %) uvedla, že lidi se záznamem v Rejstříku trestů nezaměstnává. Zatímco 22 % zapojených firem uvedlo, že zaměstnávají i lidi se záznamem v trestním rejstříku, dalších 23 % neví, neboť to nerozlišují.

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."

Klient Pracovní agentury RUBIKON

Co můžete dělat, pokud se s nerovným přístupem setkáte:

A) Požadavek tzv. čistého trestního rejstříku v inzerci

S neoprávněným požadavkem čistého trestního rejstříku se můžeme setkat v inzerci pracovních pozic. Zde se můžeme diskriminaci bránit tím, že podáme podnět ke kontrole na Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce. Inspektoráty práce mají ve své kompetenci řešení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání.

B) Doložení výpisu z Rejstříku trestů jako součást přijímacího řízení

V praxi se bohužel často setkáváme s tím, že výpis z Rejstříku trestů se stává běžnou součástí přijímacího řízení, a to bez ohledu na povahu zaměstnání, o které se ucházíte. V tuto chvíli máte několik možností, jak na tuto situaci zareagovat:

- Sdělit zaměstnavateli informaci o vaší trestní minulosti. Zde je důležité, jakým způsobem tak učiníte (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.
- Můžete upozornit zaměstnavatele, že vyžaduje informaci, na kterou se ptát nesmí. Ačkoliv je toto sdělení správné, musíte počítat i s tím, že může ovlivnit váš výsledek v přijímacím pohovoru. Pokud vás zaměstnavatel odmítne z důvodu vaší trestní minulosti, můžete:
 - a) Obrátit se na zaměstnavatele (vedoucího pracovníka, personální oddělení) s žádostí o nápravu a vysvětlení.
 - b) Pokud se u zaměstnavatele setkáte s odmítnutím, můžete se obrátit na oblastní inspektorát práce, který je místně příslušný podle sídla zaměstnavatele. Do agendy inspektorátů práce spadá řešení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání a porušení povinnosti zaměstnavatele nepožadovat od zaměstnance zakázané (citlivé) informace. Inspektorát práce případ prošetří a může zaměstnavateli uložit finanční pokutu, výsledkem však nemůže být uspokojení individuálních nároků uchazeče (nemůže vám být přiznána náhrada škody ani nemůže být zaměstnavateli uložena povinnost např. opakovat výběrové řízení, natožpak přijmout vás do pracovního poměru).
 - c) Jestliže nedošlo k nápravě, můžete se obrátit na soud. Je třeba si uvědomit, že toto řešení je nákladné a riskantní. Doporučujeme tuto možnost nejprve konzultovat s právníkem, a to buď advokátem (za smluvní odměnu), nebo můžete využít bezplatného poradenství nestátních neziskových organizací (např. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, z. s.).

C) Nerovný přístup v zaměstnání

Pokud máte pocit, že se k vám zaměstnavatel z důvodu vaší trestní minulosti chová jinak než k ostatním kolegům na pracovišti (jste již v pracovněprávním vztahu), zkuste si se svým zaměstnavatelem o tomto promluvit. Necítíte-li se na to, můžete se obrátit také na odborovou organizaci. Pokud není vyjednávání v rámci pracoviště uspokojivé, můžete zapojit oblastní inspektorát práce místně příslušný podle sídla zaměstnavatele, který případ prošetří, ovšem opět bez uspokojení vašich individuálních nároků. A samozřejmě i zde je možnost podat žalobu k soudu.

Pokud záznam v Rejstříku trestů již nemáte, či jej zaměstnavatel nevyžaduje, je jen na vás, zdali budete o své trestní minulosti hovořit.

Tipy jak získat zaměstnání i se záznamem

V případě, že se rozhodnete najít si legální zaměstnání, máte několik možností:

A) Zaměstnání si můžete hledat sám a to:

- zapojením svých známých a přátel,
- na internetové burze práce (doporučujeme www.prace.cz, www.jobs.cz),
- v databázi Úřadu práce,
- v novinách (například Metro, Annonce),
- také ve svém okolí můžete narazit na nabídku zaměstnání třeba ve formě inzerátu za výlohou či na billboardu.

Ve všech případech budete nejspíš potřebovat dobře zpracovaný strukturovaný životopis a strategii, jak budete před zaměstnavatelem nakládat se svou trestní minulostí.

B) Zaměstnání vám pomůže hledat:

- běžná pracovní agentura, kde vám mohou nabídnout pracovní místo (doporučujeme Manpower, Agenturu Plus s. r. o.). Bohužel i zde se často setkáte s požadavkem čistého výpisu z trestního rejstříku.
- specializovaná Pracovní agentura RUBIKON nebo jiné neziskové organizace

Víte co obnáší zaměstnání prostřednictvím běžné pracovní agentury?

1. Je to komerční subjekt, proto si za zprostředkování účtuje provizi.
2. Pracovní poměr je vždy sjednán na dobu určitou.

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 srovnání, 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.

Kandidáti mě hodně překvapili svojí kvalitou, nepřicházela jsem s nízkým očekáváním, čekala jsem běžnou úroveň a byla jsem velice překvapená!

Překvapilo mě, že tady dneska byly i velké a známé firmy, že je to zajímavá.

Překvapil mě pozitivní přístup kandidátů, přicházeli s úsměvem, byli připraveni.



Jak správně sestavit životopis s trestní minulostí

Životopis (neboli Curriculum Vitae, ve zkratce CV) je stručný průřez vzděláním a profesní zkušeností. Dobře sestavený životopis rychle a jasně informuje případného zaměstnavatele a slouží jako podklad k pohovoru.

Hlavním cílem životopisu je, aby uchazeč vzbudil zájem a byl pozván na pohovor.

Obecná doporučení pro psaní životopisu

- Používejte odrážky, nebo pište v krátkých větách
- V životopise neuvádějte zkratky (vyjma obecně známých, jako SOU, SOŠ, ZŠ, ČR)
- Pracovní zkušenosti a vzdělání uvádějte od nejaktuálnější po nejméně aktuální
- Uveďte zaměstnavatele, dobu trvání jednotlivých zaměstnání, důležité úspěchy a pracovní výsledky
- Uveďte i dobu, kdy jste byl/a nezaměstnaný
- Pokud jste byl ve vězení a nepracoval jste, v životopise budete mít mezeru
- Uvádějte jen pravdivé informace
- Jedna až dvě strany formátu A4 je ideální délka
- Zkontrolujte pravopisné chyby a překlepy nebo někoho o kontrolu požádejte
- Uveďte e-mail (pokud nemáte, bylo by vhodné si ho založit) a rozhodně se zde vyhněte uvádění zdrobnělin či přezdivek (např.: tominek@, kleontynka@, atd.). Je potřeba si uvědomit, že i tato drobnost je určitý druh vaší prezentace.
- Foto (v dnešní době je přiložení fotografie už samozřejmostí a je možné, že si Vás zaměstnavatel představuje v trochu zkreslené podobě vzhledem k záznamu v Rejstříku trestů)

Problémové oblasti při tvorbě životopisu

Evidence na ÚP	Do pracovních zkušeností napíšeme např.: „10/2012–2/2013 v evidenci Úřadu práce“
Nedokončená škola	Nedokončenou střední školu napíšeme do vzdělání pod základní školu např.: „2011–2013 SOU Nové Město, obor automechanik / ukončený 2. ročník,“
Žádné pracovní zkušenosti, vzdělání	Klademe důraz na osobní zájmy a předpoklady
Žádné stálé pracovní zkušenosti	Do pracovních zkušeností píšeme i příležitostné brigády
Vězení bez pracovního zařazení	V životopise tímto vzniká mezera, v žádném případě neuvádíme nepravdivé informace
Vězení s pracovním zařazením	Zaměstnání ve věznici napíšeme jako jakoukoliv jinou pracovní zkušenost, byl/a-li jste zaměstnán/a přímo u Vězeňské služby ČR, pak je zaměstnavatelem Vězeňská služba ČR
Neznámá doba výkonu povolání	Napíšeme minimálně roky odkdy, dokdy jste na jednotlivých pozicích pracoval/a

Vzor životopisu k vyplnění:

Jméno Příjmení

Telefon:

E-mail:

Adresa:

VZDĚLÁNÍ:

PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI:

DALŠÍ KURZY A REKVALIFIKACE:

JAZYKOVÉ ZNALOSTI:

OSTATNÍ ZNALOSTI:

OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY:

ZÁJMY:

FOTO

JAN NOVÁK

FOTO

Telefon: 777 777 777

E-mail: novak@seznam.cz

Adresa: Korunní 101, 130 00 Praha 3

VZDĚLÁNÍ:

1984–1987 ZŠ Nový Bor

1987–1990 SOŠ Nové Město, obor kuchař, ukončen 2. ročník

PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI:

09/2011–současnost v evidenci Úřadu práce ČR

03/2002–08/2011 **Gastro s.r.o.**, Praha

Kuchař: – mezinárodní i česká kuchyně
– inventura, příprava týdenního jídelníčku
– vedení účtů

DALŠÍ KURZY A REKVALIFIKACE:

2011 Rekvalifikační kurz číšník, akreditovaný MPSV

2005 Kurz Mezinárodní kuchyně

1999 Kvalifikace obsluha vysokozdvýžného vozíku

JAZYKOVÉ ZNALOSTI:

Anglický jazyk: základy

OSTATNÍ ZNALOSTI:

Řidičský průkaz skupiny B: aktivní řidič

MS Office (Outlook, Word, Excel): pokročilý uživatel

OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY:

Manuální zručnost, pečlivost, organizační dovednosti, komunikační dovednosti, dochvilnost, spolehlivost, schopnost rychle se učit

ZÁJMY:

Chovatelství, vaření, četba



Doporučení pro přijímací pohovor

Přijímací pohovor slouží k tomu, aby uchazeč i zaměstnavatel zjistili, zda si navzájem vyhovují. Dnes je běžnou součástí nábory nových pracovníků na všechny pozice. **V jeho průběhu se zaměřte na své pozitivní stránky a vyzdvihněte své přednosti.**

Jak se připravit na přijímací pohovor

1. Zjistěte si **základní informace o firmě** (na internetu, od známých...) – kolik má zaměstnanců, čím se zabývá, v čem se liší od obdobných společností apod.
2. Zapamatujte si **přesný název pozice, o kterou se ucházíte**, věnujte pozornost celému textu inzerátu.
3. Buďte si jistý, že víte, **kde pohovor probíhá** a jak se na dané místo dostanete s předstihem. Pozdní příchod je neomluvitelný.
4. Mějte svůj **životopis s sebou**.
5. Připravte si otázky na zaměstnavatele ohledně dané pracovní pozice (např.: pracovní doba, kolik dní volna, plat, atd.). Je dobré, aby zaměstnavatel viděl, že vás daná pracovní pozice opravdu zajímá.

Připravte si vhodné odpovědi na nejběžnější otázky

- Povězte nám něco o sobě
- Proč se ucházíte o tuto pozici?
- Proč bychom si měli vybrat právě vás?
- Dělal jste již někdy tuto práci?
- Jaké jsou vaše silné stránky?
- Jaké jsou vaše slabé stránky? Co byste na sobě změnil?
- Proč jste skončil ve své poslední práci? Jaký jste měl vztah se svým vedoucím?
- Kde se vidíte za pět let?
- Jaké jsou vaše platové požadavky?

Otázky, na které nemusíte odpovídat

Obecně platí, že od vás zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o trestněprávní bezúhonnosti, nemá-li k tomu důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, 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).

Začátek přijímacího pohovoru

První dojem hraje stěžejní roli v celkovém dojmu, který zanecháte. Pohovor začíná představením se a podáním ruky. Představte se celým jménem, mějte pevný stisk ruky a podívejte se personalistovi přímo do očí. Nezapomeňte také na výraz tváře a upravený zevnějšek. Pozor si dejte také na cigaretový zápach. **Mějte také na paměti, že přicházíte za zaměstnavatelem jako rovnocenný partner – On hledá a Vy nabízíte.**

Závěr přijímacího pohovoru

Pokud vám to nebylo sděleno, zeptejte se, kdy se dozvíte výsledky výběrového řízení a jaké budou další kroky v případě, že uspějete. Pokud v inzerátu **nebyla uvedena výše platu a nedozvěděl jste se to během pohovoru, je možné se na to zeptat na závěr.**

Další tipy pro úspěšný pohovor

Nezasahujte do vedení pohovoru a odpovídejte stručně

Neptejte se na mzdu na začátku pohovoru

Nemluvte negativně o bývalé práci, vedoucím

Zdůrazněte své přednosti

Dejte si pozor i na výraz tváře a váš postoj



Výmaz z Rejstříku trestů / Zahlazení odsouzení

Dobrou zprávou pro všechny, kteří mají záznam v trestním rejstříku, je, že zákon umožňuje za určitých podmínek zahlazení odsouzení (tj. výmaz z Rejstříku trestů). Výmaz z Rejstříku trestů je jednou z možností, jak překonat bariéry při vstupu na trh práce.

A) Zahlazení nepodmíněného trestu odnětí svobody (ve věznicích)

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 odnětí svobody** (z věznice). Tak je to i v případě, že je trest zmírněn milostí nebo amnestií prezidenta republiky.

Odsouzení se zahlazuje **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 můžeme říci, že se jedná o způsob života v souladu se zákony a základními morálními pravidly, tzn. typicky: nevést kriminální způsob života (nepáchat trestnou činnost), plnit své rodičovské povinnosti (platit výživné, řádně se starat o výchovu dětí), plnit své závazky (podle svých možností platit dluhy), nebýt v kontaktu s kriminálním prostředím (např. nezdržovat se v komunitách uživatelů drog) atd. Vedení řádného života vždy posuzuje soud podle konkrétních okolností a platí, že: 1) jenom skutečnost, že byl člověk odsouzen za jiný trestný čin, nemusí sama o sobě svědčit o tom, že nevede řádný život (např. byl odsouzen za ublížení na zdraví při autonehodě, jinak ale pracuje, stará se o rodinu atd.), 2) na druhou stranu, jenom skutečnost, že nebyl odsouzený za trestný čin, nemusí sama o sobě svědčit o tom, že řádný život vede.

B) 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 (není třeba soudu podávat žádost o zahlazení trestu). Po uplynutí zkušební doby podmíněného odsouzení může

odsouzený podat soudu žádost o vydání rozhodnutí o tom, že se osvědčil, soud ale není povinen o této žádosti rozhodnout. Tímto postupem je možné usilovat o urychlení postupu při zahlazení odsouzení; trest totiž nemůže být zahlazen dříve, než soud rozhodne o osvědčení se odsouzeného, nebo než uplyne lhůta jednoho roku od skončení zkušební doby.

C) Zahlazení u trestu obecně prospěšných prací a trestu zákazu činnosti

U trestu obecně prospěšných prací platí, že na odsouzeného se hledí jako by nebyl odsouzen již po vykonání tohoto trestu (to však neplatí, pokud byl trest z důvodu jeho maření přeměněn na jiný trest). Totéž platí i u trestu zákazu činnosti. V praxi to funguje tak, že po vykonání trestu soud zašle podnět k výmazu záznamu z Rejstříku trestů.

D) Zahlazení u trestu vyhoštění

V případě trestu vyhoštění činí doba, po kterou musí odsouzený po vykonání trestu vést řádný život, 3 roky. Při zahlazení tohoto trestu se postupuje stejně, jako v případě nepodmíněného trestu odnětí svobody.

E) Zahlazení dalších alternativních trestů

Doba, po kterou odsouzený musí vést řádný život od vykonání trestu (či od jeho prominutí) je jeden rok. 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.

Vzor žádosti o zhlazení odsouzení:

Adresa soudu dle trvalého bydliště žadatele

Žádost o zhlazení odsouzení

Jméno a příjmení:

Rodné příjmení:

Datum narození:

Místo:

Okres:

Národnost:

Rodné číslo:

Trvalé bydliště:

Adresa pro zasílání korespondence:

Jméno a příjmení otce:

Jméno a příjmení matky:

Rodné příjmení matky:

Žádám o zhlazení odsouzení: název soudu, datum rozsudku, spisová značka, druh a výše trestu

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Přesné adresy zaměstnavatelů za posledních 5 let:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

V

dne:

Podpis:



Zahájení živnosti

Překážku pro získání zaměstnání můžete překonat také tak, že si zajistíte příjmy podnikatelskou činností jako živnostník, neboli osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ).

Základními podmínkami pro získání živnostenského listu jsou:

- dosažení věku 18 let,
- svéprávnost,
- bezúhonnost (příčemž se nejedná o bezúhonnost v pravém slova smyslu, viz níže)

Za bezúhonnou se nepovažuje osoba, která byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin spáchan 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).

Co to v praxi znamená?

Znamená to, že pokud účetní byla odsouzena za zpronevěření peněz (a odsouzení nebylo zahlazeno/ nebylo vymazáno z Rejstříku trestů), nemůže získat živnostenské oprávnění k provozování účetnictví, ale na živnostenský list by mohla podnikat například jako kosmetička.

Podmínka bezúhonnosti se posuzuje individuálně u každého žadatele. Častým dotazem bývá, zdali pro vydání živnostenského oprávnění platí také podmínka bezdlužnosti žadatele / ohlašovatele. Není tomu tak, dluhy nejsou předmětem zkoumání při vydání živnostenského listu (živnost ale nemůže provozovat osoba, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs v insolvenčním řízení).

Překážkou provozování živnosti je ale uložení trestu zákazu činnosti, týkající se oboru nebo příbuzného oboru živnosti. Živnost nelze provozovat do skončení výkonu trestu. Např. vázanou živnost provozování autoškoly nelze provozovat po dobu výkonu trestu zákazu řízení motorových vozidel.

V některých případech, stanovených zákonem, jsou vyžadovány zvláštní podmínky pro získání živnostenského oprávnění, mezi které patří zejména tzv. odborná způsobilost. Typicky pro provozování řemeslných živností se vyžaduje příslušné vzdělání, např. řádné ukončení středního vzdělání s výučním listem v příslušném oboru vzdělání.

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 (k volným živnostem se nevyžaduje prokázání odborné způsobilosti).

Nejčastěji se setkáváme s živností volnou, proto nyní uvádíme postup k jejímu ohlášení.

Je nutné mít občanský průkaz, 1 000 Kč, vyplněný jednotný registrační formulář, prohlášení odpovědného zástupce (lze učinit osobně před úřadem). A je doklad prokazující právní důvod pro užívání prostor, kde je místo podnikání, liší-li se od místa trvalého bydliště (např. nájemní smlouva).

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.

3.

Jak mluvit
o své 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, ale zároveň stručnost a jasnost. Zajímá je také, v jaké situaci se uchazeč nacházel v době spáchání trestného činu a v čem je jeho situace nyní odlišná.

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.

Spolupracující zaměstnavatel Pracovní agentury RUBIKON

Asi se vám o své minulosti nebude mluvit lehce. Uvědomte si, že nejste jediný, který má 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, záznam v trestním rejstříku trvá po dobu několika let. Je více než pravděpodobné, že se zaměstnavatel již setkal s někým, kdo „má záznam“, překvapte ho svou otevřeností a zodpovědností za to, co se stalo.

Jak tedy mluvit se zaměstnavatelem o své trestní minulosti? **Hlavní doporučení zní, řekněte úplnou pravdu o své minulosti, předejdete tak případnému nedorozumění v budoucnu.**



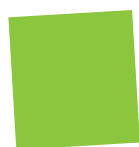
Krok č. 1

Pořídte si výpis z Rejstříku trestů

Prvním krokem by mělo být získání výpisu z Rejstříku trestů, z kterého se dozvíte kdy a za co jste byl odsouzen, což je základ pro to, abyste zaměstnavateli mohl říci informaci o své trestní minulosti. Může se totiž stát, že trestné činy pojmenujete jinak, než je uvedeno ve výpisu (či na nějaký zapomenete) a důvěra, kterou se vám podařilo u zaměstnavatele svou upřímností vyvolat, by byla ihned ztracena.

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

Výpis z Rejstříku trestů je možné získat na poště s označením Czech point, kde výpis obdržíte na počkání. Budete potřebovat občanský průkaz (či cestovní doklad) a 100 Kč. Pokud máte jiné příjmení než za svobodna a nemáte je uvedeno v občanském průkazu, budete potřebovat také rodný list.



Krok č. 2

Zvažte možnost zahlazení

Nyní máte svůj výpis z Rejstříku trestů, porovnejte dobu, kdy jste vedl řádný život s dobou, která uplynula od výkonu trestu. Postup pro výmaz najdete v této příručce výše (případně požádejte svého pracovního poradce o informace k tomuto tématu). Jakmile máte trestný čin zahlazen, je jen na vás, zdali budete o své trestní minulosti se zaměstnavateli hovořit.



Krok č. 3

Připravte si svůj stručný příběh

Pravděpodobnost přijetí do zaměstnání zvýšíte tím, že podáte informace o okolnostech trestného činu, který jste spáchal. Zaměstnavatelé oceňují upřímnost, chtějí slyšet váš stručný příběh, ale zároveň buďte pozorní k tomu, abyste tomuto tématu při pohovoru nevěnovali příliš mnoho času. Přeci jen, je to minulost, kterou již máte za sebou, a to musí být z vašeho sdělení zřejmé. Řekněte svůj příběh jasně a výstižně a dejte zaměstnavateli prostor k případným otázkám.

Pokud se vám stále nedaří dát váš příběh dohromady, zkuste odpovědět na následující otázky:

- Jaký trestný čin jste spáchal a jak je to dlouho?
- Jaká byla vaše tehdejší situace (vztahy, zaměstnání, finance).
- Co vás vedlo ke spáchání trestného činu?
- V čem je vaše situace nyní odlišná?
- Proč jste si jist, že se trestný čin již nebude opakovat?
- Jaký je váš současný postoj ke spáchanému trestnému činu?
- Co užitečného jste si z této zkušenosti odnesl?

Nyní máte svůj příběh, zkuste se vžít do role zaměstnavatele, kterému budete příběh říkat a zkuste zhodnotit informace, které říkáte. Můžete také požádat někoho druhého, aby vás vyslechl a dal vám zpětnou vazbu, jak na něj váš příběh působí.

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 věznic 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.

Tipy pro to, jak mluvit o své minulosti:

- Pokud se čin stal před dlouhou dobou, vyzdvihněte to. Stejně jako to, pokud jste byl odsouzen teprve nedávno, ale za čin, který jste spáchal před lety.
- Pokud se jedná o jediný trestný čin, opět to uveďte. Spáchal-li jste činů více, snažte se je 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, zdůrazněte jeho okolnosti.
- Vedl vás ke spáchání trestného činu nějaký důvod? Pokud ano, řekněte to (například drogová závislost, finanční problémy...).
- Pokud jste uznal vinu a litujete svého skutku, řekněte to.
- Pokud jste převzal zodpovědnost za svůj čin například tím, že jste uhradil náhradu škody, nebo že jste řádně spolupracoval při výkonu trestu s probačním úředníkem, řekněte to.
- Uveďte, jaké ponaučení jste si ze své minulosti odnesl.
- Dejte prostor zaměstnavateli k otázkám, pokud jej zajímá něco dalšího.

Čeho se raději vyvarovat:

- Dejte si pozor, ať nezabřednete do přílišných detailů, buďte stručný a výstižný.
- Nezdůrazňujte příliš vliv situace na úkor vlastní odpovědnosti.
- Vyvarujte se termínu jako „el paso“, „čorka“ atd.
- Zaměstnavatele nezajímá, do jaké míry bylo vaše odsouzení spravedlivé, bere to jako fakt. Proto je důležité dát najevo, že ke své minulosti přistupujete se zodpovědností.

4.

Zkušenosti se
zaměstnavateli

V rámci činnosti Pracovní agentury RUBIKON pracovní poradci spolupracují nejen s kandidáty o zaměstnání, ale také vyhledávají a spolupracují se zaměstnavateli, pro které záznam v Rejstříku trestů není překážkou. Z této spolupráce uvádíme několik citátů našich zaměstnavatelů.

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.

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 srovnání, 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.

Kandidáti mě hodně překvapili svojí kvalitou, nepřicházela jsem s nízkým očekáváním, čekala jsem běžnou úroveň a byla jsem velice překvapená!

Překvapilo mě, že tady dneska byly i velké a známé firmy, že je to zajímavá.

Překvapil mě pozitivní přístup kandidátů, přicházeli s úsměvem, byli připraveni.

Výpovědi a doporučení úspěšně zaměstnaných osob se záznamem v Rejstříku trestů

Nyní uvádíme výpovědi našich kandidátů, kteří nastoupili do zaměstnání, zeptali jsme se jich také na doporučení, které by dali lidem v obdobné situaci.

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.

5.

Pracovní
agentura
RUBIKON

Pracovní agentura RUBIKON

- Poskytuje služby pracovního poradenství a zprostředkování zaměstnání.
- Pomáhá lidem se záznamem v Rejstříku trestů nalézt zaměstnání.
- Nedílnou součástí činnosti Pracovní agentury RUBIKON je aktivní vyhledávání vhodných zaměstnavatelů a spolupráce s nimi.
- Pracovní agentura nabízí zaměstnavatelům bezplatnou službu výběru a prověření uchazeče na místo, které chce zaměstnavatel obsadit.

Jak o Pracovní agentuře RUBIKON mluvili samotní klienti?

Měla jsem pocit, „že dobrý, tak jsem propuštěná, tak teď jsem kriminálník a mám ten cejch a všichni to vidí a teď nenajdu práci...“ a ona (pracovní poradkyně) mě neustále motivovala, že já to zvládnou a vlévala mi do žil chuť tu práci hledat.

klientka Naďa

Moc se mi líbilo, že „to“ se mnou někdo nese, že na to nejsem sám. Nacházím tu pochopení mé situace a je tady někdo, kdo má zájem pomáhat lidem jako jsem já a nechce za to nic.

klient David

Pracovní agenturu RUBIKON můžete navštívit v Praze, Chebu, Kutné Hoře a Kolíně:

Vstupní schůzky s klienty Praha a Středočeský kraj

Tel: +420 778 424 979

E-mail: info@rubikoncentrum.cz

Pobočka a vstupní schůzky s klienty Cheb

Tel: +420 734 590 941

E-mail: cheb@rubikoncentrum.cz

Pobočka a vstupní schůzky s klienty Kutná Hora

Tel: +420 778 439 784

E-mail: kutnahora@rubikoncentrum.cz

Pobočka a vstupní schůzky s klienty Kolín

Tel: +420 778 439 784

E-mail: kolin@rubikoncentrum.cz