

Projekt DEJME DRUHOU ŠANCI je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů  
[www.fondnno.cz](http://www.fondnno.cz) a [www.eegrants.cz](http://www.eegrants.cz)

---

# Příručka pro zaměstnavatele

---

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.eegrants.cz

## Obsah

1.	Právo na zaměstnání a rovné příležitosti a zacházení .....	5
	Právo na zaměstnání a rovné příležitosti a související pojmy .....	5
2.	Jak se vyhnout porušování práv, upozornění na sankce, které za jejich porušování hrozí .....	6
	Jak se vyhnout porušování práv v této oblasti .....	6
	Co hrozí za porušování práv .....	7
	Doporučení veřejného ochránce práv - ombudsmana .....	7
3.	Férový a bezpečný nábor uchazečů o zaměstnání z řad osob se záznamem v RT .....	8
	Správné vyhodnocení rizik .....	8
	Výsledky průzkumu o náborové praxi .....	8
	Čtyři rady pro férový a bezpečný nábor .....	9
4.	Příklady dobré praxe zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se záznamem v RT a jejich rady a doporučení .....	11
	Rozhovor – Na to, že má náš zaměstnanec záznam, po čase zapomenou .....	11
5.	Přínos pro zaměstnavatele, pracovníka a společnost .....	16
6.	O Pracovní agentuře RUBIKON .....	17

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



## Příběh Petra na úvod

**Kluk z paneláku ve špatnou chvíli na špatném místě, který učinil špatné rozhodnutí. Ze studenta se stal svědek vraždy odsouzený za spoluúčast. Namísto přípravy k maturitě se ocitl za mřížemi, kde zlý sen pokračoval. Noční můry mu dělají společnost i na svobodě.**

Ilustrační fotografie

zdroj: <https://pixabay.com/cs/kluk-portr%C3%A9t-kamar%C3%A1d-762589/>

Petr se narodil před 22 lety na malém městě a vyrůstal s rodiči a sestrou v bytě na sídlišti. Po základní škole nastoupil na studia střední školy. Seznámil se s podobně starým chlapcem, říkáme mu v tomto příběhu Jiří, který pro svou zvláštní povahu neměl mnoho přátel. Petr se rozhodl s chlapcem přátelit všem navzdory. Jiří si našel brigádu v nedalekém městě, měl na starosti hlídání rozlehlého objektu na samotě. Mezi jeho kolegy byl jeden muž, s nímž Jiří nevycházel. Z „nevycházení“ se postupem času stala nenávisť.

### „Prostý“ svědek

Jednoho dne měl Jiří noční službu a Petr mu nabídl, že půjde s ním, aby mu směna utekla příjemněji. K ránu se objevil kolega, kterého Petrův kamarád nemohl snést, došlo k hádce a situace nabrala rychlý spád. Petrův kamarád Jiří vytáhl po slovní potyčce nůž a zaútočil na svého kolegu. Ten po nečekaném útoku bohužel na místě zemřel. Petr, který hrůznému činu ochromeně přihlížel, se nezmohl na slovo a pouze uposlechl rozkazy svého kamaráda, který chtěl, aby mu pomohl tělo odklidit a zakrýt, co se stalo. Po několika hodinách se, ještě v šoku, svěřil Petr kamarádce s tím, co se stalo. Dívka mu řekla, že je naprosto nutné, aby celou věc ohlásil na policii. Petr tedy šel. Soud Petrovi nejprve vyměřil nepodmíněný trest odnětí svobody v délce trvání 10 let za spoluúčast na vraždě, jeho kamarád, který muže usmrtil, dostal trest vyšší. Petr se spolu se svým obhájcem odvolal a jeho trest byl snížen na 5 let nepodmíněně. Ve vězení si Petr rozšířil vzdělání o výuční list kuchaře a měl příležitost pracovat. Přišel o většinu přátel a jeho rodina s ním nechtěla mít nic společného. V létech, kdy Petr trávil své mládí ve vězení, se celé město dívalo na jeho rodiče i sestru skrze prsty a dávalo jim patřičně najevo, co si o nich myslí. O tragické události věděli úplně všichni a téměř každý cítil nutkání se k věci vyjádřit. Přesto se po několika měsících rozhodli Petra podpořit a začali jej ve vězení navštěvovat.

### Usmíření s rodinou

Byli a jsou mu dodnes velikou oporou. Když Petr vyšel z vězení, sestra mu pomohla nalézt práci v truhlářské dílně. Přesto, že Petr neměl s prací se dřevem žádné zkušenosti, všemu se naučil a

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

řemeslo ho velmi bavilo, nadřizený si ho nemohl vynachválit. Bohužel truhlárně ubývalo zakázek a tak Petr o práci přišel. Pak přišlo několik pokusů o získání nového zaměstnání, Petr však vždy narazil na požadavek čistého výpisu z Rejstříku trestů. Právě v této době se dozvěděl o existenci RUBIKON Centra a obrátil se na nás s žádostí o pomoc při hledání pracovního uplatnění.

### Zn. hledá se práce

Byl velmi aktivní, mnoho stál o stálé zaměstnání. Pracovní poradkyně Petra doporučila na bilanční diagnostiku, která potvrdila její předpoklad, že je motivovaný, inteligentní. Po několika schůzkách se s Petrem domluvila na doporučení do jedné přední výrobní společnosti na dělnickou pozici. Je za tuto práci velmi rád, získal díky ní pracovní návyky, našel si kamarády. Na minulost nevzpomíná rád, ale děsivé vzpomínky za ním přicházejí samy, bez vyzvání. V současné době žije s rodiči, pořídil si čtyřnohého přítele, pracuje, plní své závazky a pečuje o vztahy s lidmi kolem sebe. Svoji budoucnost vidí v obyčejných věcech, které jsou, jak už to bývá, nejjzácnější – rodině, stálé práci, která jej bude naplňovat, rád by si také dodělal maturitu.

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

## 1. Právo na zaměstnání a rovné příležitosti a zacházení

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 příležitosti a související pojmy

**Základním právem každého, kdo chce, může a o práci se uchází, je právo na zaměstnání a na zprostředkování zaměstnání.** Právo na zaměstnání neznámá, že musíte zaměstnat každého uchazeče o zaměstnání (každý má právo se o zaměstnání ucházet, jestliže splňuje podmínky zaměstnavatele, a zaměstnavatel musí zacházet se všemi uchazeči stejně). 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 vyhledává jim vhodné pracovní uplatnění.

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

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

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.

*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 Rómům, 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.*

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

## 2. Jak se vyhnout porušování práv, upozornění na sankce, které za jejich porušování hrozí

Odborníci se shodují na tom, že v posledních letech se přístup na pracovní trh pro osoby s trestní minulostí ztížil. Stále více zaměstnavatelů požaduje trestní bezúhonnost i pro ty nejobyčejnější manuální práce.

Právní experti v této souvislosti poukazují na to, že **požadavek trestní bezúhonnosti je oprávněný, pokud je dán zákonem**. Tak je tomu například u pedagogických, sociálních a zdravotnických pracovníků nebo u některých funkcí ve státní službě.

**Požadavek trestní bezúhonnosti může být dále oprávněný i v případě, kdy má přímou souvislost s charakterem pracovní činnosti.** Pokud zaměstnavatel vyhodnotí, že např. z bezpečnostních důvodů není vhodné na konkrétní pozici zaměstnat odsouzenou osobu, je jeho požadavek přiměřený (např. na pozici pokladníka nebo osobního bankéře nebude přijata osoba odsouzená za majetkovou trestnou činnost).

Pokud ovšem povaha trestného činu nesouvisí s charakterem pracovní činnosti, neměl by uchazeče odmítnout jen na základě záznamu v Rejstříku trestů, což se ale velmi často děje, a to i v případě nejméně kvalifikovaných pracovních pozic.

Porušování práv uchazečů s trestní minulostí se děje v celém procesu výběru a naboru zaměstnanců:

1. V rámci inzerce pracovních pozic
2. Během přijímacího pohovoru
3. V průběhu pracovního poměru

### Jak se vyhnout porušování práv v této oblasti

-U každé pracovní pozice zvažte požadavek na doložení výpisu z Rejstříku trestů v souvislosti s charakterem pracovní činnosti.

-Vyhněte se paušálnímu požadavku na trestní bezúhonnost, na doložení výpisu z Rejstříku trestů.

-Konkretizujte riziko a definujte povahu trestné činnosti, která je s charakterem práce v rozporu.

-Rozhodnete-li se zaměstnat kandidáta s trestní minulostí, domluvte se s ním, kdo všechno o jeho minulosti bude vědět. Zpravidla to bývá vedení společnosti, přímý nadřízený. Vyhněte se šíření této informace mezi ostatní kolegy a zabezpečte přístup k této informaci. Jedná se o citlivý údaj a musí s ním být zacházeno dle zákona o ochraně osobních údajů.

-Spolupracujte s organizacemi, které pro vás mohou udělat předvýběr a prověření uchazečů s trestní minulostí.

-Je-li ve vaší společnosti požadavek trestní bezúhonnosti dán striktními firemními pravidly, pokuste se vyjednat změnu. Upozorněte na porušování zákona, kterého se tak vaše společnost může dopouštět. Máme zkušenost, že toto pravidlo lze změnit.

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

### Trestní minulost jako citlivý údaj

Zákon o ochraně osobních údajů rozlišuje pojmy osobní údaj a citlivý osobní údaj. Za citlivý osobní údaj je považována právě informace o spáchaném trestném činu. Citlivý údaj lze zpracovávat pouze na základě výslovného souhlasu dotčeného. Za porušení povinností při zpracování osobních údajů hrozí sankce.

### Co hrozí za porušování práv

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.

Kontrolu dodržování povinností pro zpracování osobních údajů vykonává Úřad pro ochranu osobních údajů. Zaměstnavateli může být uložena pokuta až do výše 10.000.000,- Kč (právnícké osobě), respektive až do výše 5.000.000,- Kč (fyzické osobě).

### Doporučení veřejného ochránce práv - ombudsmana<sup>1</sup>

V Doporučení ochránce k požadavku výpisu z Rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání, které ochránce zveřejnil, na základě častých stížností osob se záznamem v Rejstříku trestů stojí, že:

- V případě, že uchazeč má záznam v Rejstříku trestů, je třeba poměřit povahu trestné činnosti uchazeče (závažnost, recidivu) s charakterem práce, kterou by měl uchazeč vykonávat. **Pro naprostou většinu nekvalifikovaných manuálních prací je požadavek bezúhonnosti neadekvátní.**
- Vyžadování výpisu z Rejstříku trestů v přijímacím řízení může být porušením zákoníku práce, popř. i zákona o zaměstnanosti, zejména pokud je výpis vyžadován jako informace, která s uzavřením pracovního poměru bezprostředně nesouvisí. Takové jednání je zaměstnavatelům zapovězeno v neodůvodněných případech jak před, tak i po vzniku pracovního poměru.
- Požadavek doložení výpisu z Rejstříku trestů v neopodstatněných případech může být porušením zákona o ochraně osobních údajů a může být sankcionováno Úřadem pro ochranu osobních údajů.
- Nepřijetí uchazeče o zaměstnání výhradně z důvodu odsouzení za trestnou činnost může být v některých případech porušením právních povinností zaměstnavatele.
- Vyžadování výpisu po všech uchazečích o jakoukoli práci může být zásahem do důstojnosti, přičemž odmítnutí v minulosti odsouzeného uchazeče o práci, které nesouvisí ani s jeho

<sup>1</sup> Zdroj: Doporučení ochránce k požadavku výpisu z Rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání ze dne 22. dubna 2011, staženo: [http://www.ochrance.cz/uploads/tx\\_odlistdocument/Doporučení\\_rejstrik-trestu.pdf](http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Doporučení_rejstrik-trestu.pdf)

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

schopnostmi či kvalifikací, ani s okolnostmi jeho trestné činnosti (např. míra zavinění), může založit sekundární stigmatizaci odsouzených osob.

### 3. Férový a bezpečný nábor uchazečů o zaměstnání z řad osob se záznamem v RT

Obecně se shodneme na tom, že právo pracovat mají i lidé, kteří byli trestáni, a že by měli dostat druhou šanci, když o ni usilují. Víme, že jejich zaměstnání je společensky přínosné, protože je tou nejlepší prevencí proti opakované trestné činnosti. Ale ve chvíli, kdy jako zaměstnavatel posuzujeme žádost o zaměstnání člověka s trestní minulostí, nad obecnými principy často převládnu více méně oprávněné obavy nebo striktní firemní pravidla požadavku trestní bezúhonnosti v náborové praxi.

Kvalita náboru roste, pokud je výběrové řízení dobře zacíleno a neopomíjí žádné potenciálně zajímavé cílové skupiny. Spíše než paušální vylučování uchazečů se záznamem v Rejstříku trestů se osvědčuje kvalifikované posouzení jednotlivých případů. Výběr vhodného uchazeče se zpřesní, pokud se zaměstnavatel zajímá o typ trestného činu a okolnosti související s trestní minulostí uchazeče a pokud zvažuje konkrétní dopady a rizika na druh pracovní činnosti, kterou má uchazeč vykonávat.

#### Správné vyhodnocení rizik

Většina trestních činů se nestala na pracovišti. Došlo k nim za podmínek, které se s velkou pravděpodobností nebudou opakovat. Uchazeč se záznamem v trestním rejstříku nemusí být o nic rizikovější než běžný uchazeč, o němž má potencionální zaměstnavatel často velmi málo informací. Prověření a předvýběr uchazečů s trestní minulostí mohou pro zaměstnavatele udělat organizace, které se na tuto práci specializují. Zaměstnavatel od nich dostává dostatek podkladů a informací, na jejichž základě může učinit uvážené rozhodnutí. Navíc tresty jsou po určitém časovém období zahlazeny a záznam o nich je z trestního rejstříku vymazán. O tom, že byl uchazeč odsouzen za spáchání trestného činu, se zaměstnavatel dozví jen u těch, u kterých toto časové období ještě neuplynulo.

#### Výsledky průzkumu o náborové praxi

Požadavek trestní bezúhonnosti je v náboru hojně používán, což podporují i závěry **průzkumu společnosti LMC**, která vyvíjí portály Jobs.cz, Prace.cz a poskytuje další služby a poradenství pro rozvoj lidí, z roku 2013. Z průzkumu mezi návštěvníky portálu Jobs.cz 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, že předkládání výpisu z Rejstříku trestů v rámci přijímacího řízení je na českém trhu práce zcela běžným jevem, potvrzují také výsledky průzkumu společnosti LMC z počátku roku 2015, do něhož bylo zapojeno 241 zaměstnavatelů všech velikostí z celé ČR napříč odvětvími. **Více než dvě třetiny (68 %) firem po uchazečích během náboru vyžadují výpis z Rejstříku trestů** (46 % zaměstnavatelů přitom požaduje doložení tohoto výpisu bez výjimky u všech obsazovaných pozic, dalších takřka 22 % jej žádá v závislosti na obsazované pozici). Pouze necelá třetina výpisy z trestního rejstříku nežadá nikdy.



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

„Situace bývalých vězňů při získávání nové práce je velmi obtížná. Je pochopitelné, že v některých profesích mají lidé s trestním záznamem zcela zavřené dveře, překvapivě vysoký je však podíl zaměstnavatelů, kteří odsouzené odmítají bez ohledu na typ pozice, závažnost spáchaného trestného činu, případně míry provinění,“ uvedl k výsledkům analytik LMC Tomáš Ervín Dombrovský v tiskové zprávě k výzkumu.

Podobné výsledky přinesl i výzkum mezi zaměstnavateli z roku 2011, který realizovalo **Centrum podpory podnikání Praha ve spolupráci s Hospodářskou komorou ČR**. Podle něj by pouze čtvrtina z 3000 oslovených zaměstnavatelů zvažovala zaměstnání osoby, která vyšla z nápravného zařízení. Z výzkumu dále vyplynulo, že většinu dotazovaných zaměstnavatelů by příznivě ovlivnila možnost spolupracovat při náborech člověka s trestní minulostí s organizací, která se podpoře zaměstnávání těchto osob věnuje.

### Čtyři rady pro férový a bezpečný nábor

Optimální nábor je proces kvalifikovaného výběru z co nejširšího pole vhodných kandidátů při současné identifikaci a vyřazení kandidátů nevhodných. Trestní minulost může zájemce o zaměstnání ve výběrovém řízení diskvalifikovat – ale nemusí. Vhodným postupem se jeví prozkoumat trestní minulost a její rizikovost ve vztahu k nabízenému zaměstnání a zároveň prověřit pracovní kompetence kandidáta. Záznam v Rejstříku trestů by jistě neměl být jediným faktorem, který při náborech hraje roli. Ke správné volbě vede vyhodnocení celého kandidátova profilu a jeho porovnání s jinými účastníky výběrového řízení.

9

#### Rada 1: POSUZUJTE TRESTNÍ BEZÚHONNOST AŽ V DRUHÉ FÁZI NÁBORU

Zaměstnavatel, který automaticky vylučuje z výběrového řízení všechny, kdo byli za něco odsouzeni, se připravuje o možnost bližšího posouzení kvalit relativně velké skupiny potenciálně vhodných kandidátů. Záznam v trestním rejstříku může být důvodem k zamítnutí uchazeče, ale je účelnější posunout toto rozhodování do pozdější fáze výběrového řízení. Mezi lidmi s trestní minulostí je nezanedbatelná část velmi spolehlivých a motivovaných uchazečů. Proto platí, že zrušením podmínky trestní bezúhonnosti se kvalita náborech u některých zaměstnání zvyšuje.

#### Rada 2: KAŽDÁ DŮLEŽITÁ ZMĚNA VYŽADUJE STRATEGII, ARGUMENTY, PODPORU

Jako manažer náborech jste nakloněni možnosti zaměstnávání lidí se záznamem v trestním rejstříku, ale musíte o tom přesvědčit vedení? Konzultujte svůj postup s liniovými manažery a také s organizací, která se podporou zaměstnávání trestaných osob zabývá. Podpora a praxe dalších zaměstnavatelů, kteří již zaměstnávají osoby se záznamem v Rejstříku trestů, a organizací působících v této oblasti, vám dá ty správné argumenty i taktiku pro postupné přesvědčení a získání vedoucích pracovníků pro změnu ve vaší náborové praxi.

#### Rada 3: ZAJÍMEJTE SE – ČLOVĚK NENÍ PARAGRAF

Uchazeč má pro výkon dané pozice předpoklady a líbí se vám, ale při pohovoru vyjde najevo, že má záznam v trestním rejstříku? Místo abyste jej rovnou odmítli, můžete se dozvědět více:

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

- Zajímejte se, o jaký trestný čin šlo, zda byl udělen podmíněný či nepodmíněný trest, zda byl uchazeč trestán poprvé nebo vícekrát, zda trestná činnost souvisela s výkonem zaměstnání a případně jak. K ničemu vás to nezavazuje a zvyšuje to kvalitu vašeho rozhodování. Vyslechněte pozorně, co o své trestní minulosti uchazeč říká. Jeho podání příběhu je důležitou vstupní informací, pomáhá vám vyhodnotit uchazečův postoj ke své minulosti. Pokud tomu, co říká, ne zcela rozumíte, ptejte se. Vhodnými dotazy zjistíte postoj uchazeče ke spáchanému činu – lituje ho, nebo své chování omlouvá?
- Zkoumejte uchazečovu motivaci vést nadále řádný život. Posuďte, jakou činností se uchazeč zabýval po propuštění z výkonu trestu či (v případě podmíněného trestu) po odsouzení, zkoumejte jeho motivaci udržet si stále zaměstnání. Pracoval ve výkonu trestu, anebo o to alespoň usiloval?

#### Rada 4: VÍC HLAV VÍC VÍ - REFERENCE

Pokud máte pocit, že trestní minulosti uchazeče nerozumíte a nevyznáte se v tom, co říká, nebo byste si chtěli jeho slova ověřit, požádejte ho o reference. Může vás odkázat na odborného pracovníka organizace nebo instituce, které jej i jeho trestní minulost dobře znají a dokáží vám k ní podat vysvětlení. Další možností je opřít se rovnou při náboru o důvěryhodnou organizaci, která lidem s trestní minulostí pomáhá nalézt zaměstnání. Se souhlasem uchazeče vám poskytne podrobné a důvěryhodné informace o jeho profesní i trestní minulosti.

Věříme, že naše 4 rady pro efektivní a bezpečný nábor, který nevyklučuje uchazeče se „záznamem“, mohou správnou volbu při náboru podpořit. Vycházejí ze zkušeností Pracovní agentury RUBIKON i z náborové praxe zaměstnavatelů, se kterými spolupracuje, a dále ze zahraničních zdrojů, a to zejména z příručky *Guidance to Recruiters in Employing Ex-offenders* (Návod pro zaměstnávání lidí s trestní minulostí pro specialisty náboru), kterou vydala britská organizace *The Recruitment & Employment Confederation* (REC), a dále z manuálu *Recruiting Ex-offenders: The Employers' Perspective* (Nábor lidí s trestní minulostí: pohled zaměstnavatelů)

britské neziskové  
specializované na  
minulostí do



organizace NACRO  
integraci lidí s trestní  
společnosti.

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

#### 4. Příklady dobré praxe zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se záznamem v RT a jejich rady a doporučení

- a) Za všechny naše spolupracující zaměstnavatele (kteří mohou posloužit jako příklady dobré praxe v oblasti rovného zacházení s osobami s trestní minulostí) můžeme jmenovat několik z nich. Společnost Toyota Tsusho Europe S.A, která se stala naším prvním významným zaměstnavatelem a se kterou spolupracujeme již od roku 2013. Zde bylo zaměstnáno 5 kandidátů.

*„Na agentuře RUBIKON oceňujeme vstřícnost, ochotu, dobrý výběr vhodných uchazečů na pozice skladových operátorů. Doporučení zaměstnanci si váží šance, kterou dostali, dodržují veškeré pokyny a jejich výkonnost je dobrá. Tuto agenturu doporučujeme i dalším zaměstnavatelům.“*

Robert Pospíšil, Toyota Tsusho Europe S.A

- b) Dalším významným zaměstnavatelem je společnost **CDV služby s. r. o.**, která poskytuje komplexní služby v oblasti úklidu. Do zaměstnání zde nastoupilo 10 kandidátů Pracovní agentury RUBIKON. Zdeněk Modálek o spolupráci s RUBIKON Centrem uvádí:

*„Naše společnost spolupracuje s několika organizacemi, které se starají o spoluobčany nějakým způsobem znevýhodněné na trhu práce. Pokud byste se mě zeptali, čím se RUBIKON odlišuje od jiných, odpověděl bych: pečlivostí. Pečlivou přípravou informací o uchazeči o zaměstnání a jejich pečlivým výběrem, tak, aby splňovali naše požadavky. Tímto přístupem nám ušetří čas a kandidátům zklamání, když při vstupním pohovoru zjistíme, že z nějakých důvodů nemohou být přijati.“*

- c) Dalším zaměstnavatelem je také společnost **Skanska**, se kterou spolupracujeme zejména na obsazování míst, která jsou těžko obsaditelná a ve které naši pracovní uplatnění již 4 kandidáti.
- d) Společnost **LMC**, lídr elektronického trhu práce v ČR a poskytovatel HR poradenských služeb, provádí průzkumy mezi návštěvníky portálu Jobs.cz, které jsou zaměřeny na nerovný přístup k uchazečům se záznamem v Rejstříku trestů, a tím zvyšuje povědomí o této problematice u laické i odborné veřejnosti.



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

## Rozhovor – Na to, že má náš zaměstnanec záznam, po čase zapomenu

Tomáš Volek, statutární ředitel společnosti TV Facility Group, a. s., má se zaměstnáváním lidí s trestní minulostí na pozicích, kde to umožňuje litera zákona, několikaleté zkušenosti. S Pracovní agenturou RUBIKON spolupracuje od září 2013 a nově je rovněž naším odborným externím konzultantem při zrodu sociální firmy.

*„U nás vždy rozhodoval pouze individuální přístup zaměstnanců ke svěřeným úkolům a chuť se osobně rozvíjet v dané oblasti bez ohledu na zátěž nebo břemeno, které si tito zaměstnanci s sebou nesli z minulosti.“*

### 1. Co Vás přesvědčilo ke kroku zaměstnat prvního uchazeče o práci z Pracovní agentury RUBIKON?

S pracovní agenturou RUBIKON jsme byli prostřednictvím slečny Renaty Hovorkové, DiS. v kontaktu již delší dobu a po podpisu rámcové smlouvy jsme vlastně jen čekali na okamžik, kdy se nám uvolní nebo vzniknou nové odpovídající pracovní pozice, které budeme moci uchazečům doporučeným RUBIKON Centrem nabídnout. Důvody, pro které jsme se rozhodli spolupracovat s Pracovní agenturou RUBIKON, jsou vlastně zcela jednoduché. V první řadě se naše společnost dlouhodobě snaží pomáhat tam, kde je to dle našeho názoru nejvíce zapotřebí a pokud navíc jako jakýsi bonus získáme možnost hovořit v rámci následných pracovních pohovorů s uchazeči, kteří jsou díky RUBIKON Centru nejen na pohovor, ale nakonec i na situace a konflikty, které je mohou potkat v pracovním procesu, skutečně nadstandardně připraveni, nebylo a není třeba se dlouho rozmýšlet. Navíc existuje i řada dalších důvodů, proč můžeme zaměstnavatelům tuto volbu jen doporučit. Od RUBIKON Centra máme o uchazečích k dispozici i další informace, které u „běžných“ uchazečů o práci obvykle nemáme jak získat, uchazeči doporučení RUBIKON Centrem mají o pracovní uplatnění skutečný zájem a je téměř pravidlem, že si v případě uzavření pracovního poměru tohoto opravdu váží a to i v případech pracovních pozic, které většina naší populace považuje za podřadné.

### 2. Setkal jste se s problematikou obtížné zaměstnatelnosti člověka se záznamem v Rejstříku trestů dříve, než jste navázal spolupráci s RUBIKON Centrem? Myslíte, že tento problém je společností i zaměstnavateli vnímán? Jak?

Myslím, že prakticky všichni jsme se setkali a stále setkáváme s požadavky zaměstnavatelů na doložení výpisu z Rejstříku trestů uchazečů o zaměstnání a to i tehdy, pokud se jedná o pracovní pozici, kde není bezúhonnost uchazeče pro výkon zaměstnání nijak klíčová. Dle mého názoru se jedná částečně o zvyklost vycházející z obecné nedůvěry mezi lidmi v naší zemi, která má své kořeny hluboko v historii našeho národa a jež byla v historii nedávné významně přizívována po desítky let trvání komunistického režimu a následně korunována v divokých 90. letech minulého století, částečně jsou důvody zcela pragmatické, kdy se zaměstnavatelé snaží eliminovat podvody, krádeže a korupční jednání ve svých společnostech, což jsou jevy, které jsou u domácích společností stále velmi rozšířeny a dle posledních průzkumů míra těchto negativních jevů dokonce výrazně narůstá a v neposlední řadě jde i o to, že

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

zaměstnavatelé mají o uchazečích o zaměstnání naprosté minimum informací. Tyto obvykle získávají pouze ze životopisů napsaných samotnými uchazeči a z evidenčních listů, ze kterých se však dozví pouze informaci o tom, jak dlouho byl dotyčný na svém předchozím působišti zaměstnán a jakým způsobem byl ukončen pracovní poměr. Za takových okolností je pro zaměstnavatele jakákoliv další informace o uchazeči žádoucí a výpis z Rejstříku trestů je prostě jednou z nich. Navíc roste v posledních letech na území České republiky nezaměstnanost a zejména v některých regionech, kde jsou na jedno volné pracovní místo i desítky zájemců, slouží záznam v Rejstříku trestů jako parametr pro selekci mezi uchazeči, s cílem vybrat logicky toho nejlepšího. Na druhou stranu je však třeba říci, že ve společnosti dochází aktuálně i k opačnému trendu, kdy poměrně velké množství zaměstnavatelů cíleně zaměstnává osoby znevýhodněné na trhu práce, a to včetně osob s trestní minulostí, kdy však motivem není uvědomělost a sociální citění zaměstnavatelů, ale téměř výhradně vidina konkurenceschopnosti a navýšení zisku bez ohledu na podporu trvalé integrace zaměstnávaných osob. Takováto „pomoc“ však ve výsledku neprospívá vůbec nikomu. Subvence státu mají za následek pokřivení svobodného trhu a znevýhodnění zaměstnanci na trhu práce, kteří by měli získat šanci zařadit se do trvalého pracovního procesu a vést tak normální a důstojný život, jsou ve výsledku spíše demotivováni nízkou mzdou a často i neadekvátním přístupem takových zaměstnavatelů. Problematika je přirozeně ještě mnohem složitější a souvisí zejména s předlužeností osob s trestní minulostí, ale to by bylo povídání na zcela samostatné téma. Pokud bych měl tedy uvedené shrnout, stávající roli státu v dané problematice vnímám spíše jako kontraproduktivní, a o to víc si cením upřímné a smysluplné pomoci neziskových organizací jako je RUBIKON Centrum a stejně tak i všech slušných a uvědomělých zaměstnavatelů.

### **3. Měl jste již předchozí zkušenost s lidmi s trestní minulostí coby zaměstnanci nebo uchazeči o místo? Nebo s touto cílovou skupinou obecně?**

Dlouho před navázáním spolupráce s RUBIKON Centrem jsme osoby s trestní minulostí zaměstnávali s tím, že s výjimkou zajišťování ostrahy majetku a osob, kde je zaměstnávání takovýchto osob v rozporu s literou zákona, jsme v uvedeném nespatořovali nic výjimečného ani mimořádného. Je pravdou, že jsme si před tím, nežli jsme zaměstnali prvního zaměstnance s trestní minulostí, nechali zpracovat právní analýzu, zda není uvedené v rozporu se živnostenských zákonem právě s ohledem na koncesovanou živnost „Ostraha majetku a osob“ a to i v rámci zaměstnávání osob z trestní minulostí v jiných oborech, kterými se naše společnost zabývá, nicméně na základě kladného stanoviska našich právníků nám v tomto směru již nic nestálo v cestě a následně u nás tedy vždy rozhodoval pouze individuální přístup zaměstnanců ke svěřeným úkolům a chuť se osobně rozvíjet v dané oblasti bez ohledu na zátěž nebo břemeno, které si tyto zaměstnanci s sebou nesli z minulosti. Nebylo by spravedlivé hodnotit zkušenosti se zaměstnanci s trestní minulostí jinak, nežli individuálně, a proto bych pro názornost spíše uvedl, že někteří zaměstnanci s trestní minulostí jsou v naší společnosti zaměstnání již řadu let a v jednom případě jsme dokonce přijímali do hlavního pracovního poměru člověka, který byl obviněn z trestného činu, což nám zcela otevřeně sdělil již při přijímacím pohovoru. Tento byl zhruba po roce, kdy byl u nás zaměstnán, odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nicméně vzhledem k jeho pracovním výsledkům jsme mu udělili příslib, že může po výkonu trestu opět nastoupit zpět do naší společnosti, a to na shodnou pracovní pozici. K tomu také došlo, a to

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

dokonce předčasně po jeho podmíněném propuštění, kdy dle mého názoru i náš aktivní přístup měl na zkrácení výkonu trestu této osoby vliv. Tohoto kroku jsme nikdy nelitovali, nicméně až tehdy jsem pochopil, jak důležité je lidem po výkonu trestu věnovat pozornost, protože tomuto konkrétnímu zaměstnanci trvalo několik měsíců, nežli se opět plně začlenil do pracovního kolektivu a začal mít pracovní výsledky shodné s těmi, na které jsme u něj byli zvyklí před nástupem do vězení.

#### **4. Jaká byla Vaše očekávání či obavy?**

Jak jsem částečně již uvedl, zaměstnávání osob s trestní minulostí u nás žádné velké obavy nevyvolávalo a to především proto, že nejsme natolik velkou společností, abychom neměli o našich zaměstnancích trvalý přehled. Přiznám se však, že jsme byli u zaměstnanců s trestní minulostí, a to zejména těch, kteří byli odsouzeni za majetkovou trestnou činnost, ostražitější, než bylo u ostatních zaměstnanců obvyklé a trvalo tak delší dobu, nežli jsme k těmto zaměstnancům pojali takovou důvěru, abychom jim například svěřili klíče a vstupní kódy od našich skladů a technických prostor. Až na jedinou výjimku k tomu však vždy nakonec došlo a v tomto ohledu tak mezi našimi zaměstnanci neexistují žádné rozdíly. Na druhou stranu je třeba upřímně říci, že nejen u osob s trestní minulostí, ale obecně u osob jakýmkoliv způsobem znevýhodněných na trhu práce, jsme vždy spíše očekávali jejich nadstandardní snahu a přístup k práci s vědomím toho, že těmto dáváme někdy druhou a jindy možná poslední šanci, jak žít důstojně a spořádaně. Uchazeči samotní si tuto skutečnost rovněž uvědomovali a musím říci, že to bylo minimálně na jejich snaze vždy znát a ve srovnání s ostatními zaměstnanci si vedli často výrazně lépe. Nakonec se musím přiznat, že jsem si až díky tomuto článku uvědomil, že někteří naši dlouholetí zaměstnanci mají anebo měli záznam v rejstříku trestů a já jsem na tuto skutečnost již jednoduše zapomněl...

#### **5. Jak probíhaly první dny po nástupu kandidáta? Věděl kolektiv zaměstnanců o tom, že nově přichozí kolega má trestní minulost?**

Začnu nejprve odpovědí na Vaši druhou otázku, protože již při samotném přijímacím pohovoru s uchazeči problematiku případného zveřejnění, či nezveřejnění jejich trestní minulosti před budoucími kolegy řešíme. Samotné rozhodnutí ponecháváme vždy výhradně na konkrétním uchazeči a toto také bez výjimky respektujeme. Na druhou stranu se však musím přiznat, že uchazečům vždy doporučuji svou trestní minulost před kolegy nezaměřovat. Praha, kde většinu uchazečů zaměstnáváme, je sice hlavním městem, ale nikoliv skutečným velkoměstem, kde by se dalo s velkou pravděpodobností vyloučit, že nového zaměstnance někdo nepozná a navíc se pravděpodobnost „prozrazení“ zvyšuje i omezením počtu osob, které se pohybují v daném oboru. Pokud navíc zaměstnáváte více osob s trestní minulostí, které byly odsouzeny k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, přichází v úvahu i okolnost, že se uvedené osoby budou znát právě z místa výkonu trestu. V menších kolektivech, ve kterých se většina našich zaměstnanců pohybuje, by pak takováto dodatečná zjištění mohla mít za následek vyčlenění dotyčného zaměstnance z kolektivu ostatních pracovníků, ke kterému v případech, kdy tento sám kolegy o své trestní minulosti informuje, zatím nikdy nedošlo. Co se týče prvních dní po nástupu kandidáta, tak ty se obvykle výrazně neliší od začátků každého jiného zaměstnance v novém pracovním kolektivu. U kandidátů s trestní minulostí jsme však zpočátku ve větším kontaktu, protože tiito bývají mnohdy o trochu více uzavření, častěji se bojí zeptat, pokud něčemu nerozumějí anebo si nejsou jisti,

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

nebo se obávají projevit větší iniciativu a to ve všech případech obvykle z důvodu strachu o svou pracovní pozici, které si považují. Jedná se však o „porodní bolesti“, kterými si do určité míry projde každý nový zaměstnanec. S problémy se spíše setkáváme v okamžiku, kdy se tyto zaměstnanci etablojí a často začínají mít pocit určitého každodenního pracovního stereotypu nebo dokonce marnosti či vyhoření a to zejména tehdy, pokud velká část jejich mzdy odchází na splátky závazků z minulosti. Opět se ale nejedná o problém, který by se týkal výhradně zaměstnanců s trestní minulostí, a navíc si obvykle stačí o pocitech zaměstnance otevřeně pohovořit a pozitivně jej v rámci možností motivovat

#### **6. Co byste doporučil lidem, kteří váhají, zda a jak potencionálnímu zaměstnavateli sdělit informaci o svém záznamu v Rejstříku trestů?**

Jednoznačně všem doporučuji takovou informaci sdělit potencionálnímu zaměstnavateli zcela otevřeně. Někdy sice může být pro uchazeče velice nepříjemné hovořit o skutečných důvodech záznamu v Rejstříku trestů, jindy může být sdělení pravdivých údajů dokonce důvodem, proč s uchazečem potenciální zaměstnavatel pracovní poměr neuzavře, ale pokud je naopak na straně zaměstnavatele osoba morálně silná, uznalá a empatická, určitě upřímnost kandidáta ocení a důvěra v takovou osobu bude poměrně vysoká ještě před samotným nástupem do zaměstnání. Všem uchazečům přeji mnoho štěstí a zaměstnavatelům dobrou ruku při výběru nových zaměstnanců.

15



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

## 5. Přínos pro zaměstnavatele, pracovníka a společnost

Zaměstnávání osob se záznamem v trestním rejstříku má přínos pro všechny zúčastněné. O mnohých přínosech pro zaměstnavatele se lze dočíst výše, můžeme je však shrnout tak, že se zaměstnavatelům rozšíří možnosti výběru nových pracovníků a pokud ve výběrovém řízení uspěje uchazeč s trestní minulostí, pak s největší pravděpodobností získají zaměstnance, který je vděčný za svou šanci a práce si bude vážit.

Přínos pro ty, kteří se v minulosti dostali do rozporu se zákonem a podaří se jim získat legální zaměstnání, lze spatřit na různých úrovních. Samozřejmě díky pravidelnému příjmu dojde k materiální stabilizaci a možnosti splácet dluhy, které má většina těchto osob. Dále pracovník získá pocit sounáležitosti se společností a dochází také ke zlepšení osobních vztahů, vždyť zaměstnání je jedním z faktorů sociální integrace. Na osobnostní rovině dochází k obnovení pocitu vlastní hodnoty a k zvýšení sebevědomí, které se při dlouhodobém hledání zaměstnání dostává na nejnižší možnou úroveň.

Za celospolečenský přínos lze považovat zvýšení bezpečí komunity, protože riziko trestné činnosti se u zaměstnaných snižuje. Z hlediska ekonomických úspor dochází k přínosům, které lze definovat následovně:

Vstup osoby s trestní minulostí na trh práce přináší značné úspory (klient se živí vlastní prací, nepobírá dávky, platí daně, nevznikají náklady spojené s pobytem ve vězení). Úspěšnou resocializací a vstupem na trh práce se zvyšuje také schopnost zabezpečit rodinu, splácet dluhy, uhradit náhradu škody obětem trestného činu a šetřit veřejné finance (např.: sociální dávky či náklady s případnou recidivou). V neposlední řadě lze hovořit také o přínosu v podobě snížení rizika recidivy a zvýšení bezpečí.

- 1 Česká republika se počtem vězněných osob pohybuje na předních místech v Evropě.
- 1 Náklady na jednoho vězně v ČR v roce 2013 dosahovaly 1.319,- Kč na den, tj. 481.435,- Kč ročně.
- 1 Sedm z deseti propuštěných vězňů se dopouští dalšího trestného činu a vrací se do vězení. Častou, výzkumem prokázanou příčinou, je absence zaměstnání.
- 1 Záznam v Rejstříku trestů je na trhu práce hendikepem: více než 50 % zaměstnavatelů požaduje trestní bezúhonnost, tedy čistý výpis z Rejstříku trestů bez ohledu na typ pozice či závažnost spáchaného trestného činu.
- 1 Nezaměstnaný člověk pobírající sociální dávky stojí stát ročně statisíce korun.
- 1 Umístění jednoho klienta prostřednictvím Pracovní agentury RUBIKON na trh práce stojí cca 30.000,- Kč.



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

## 6. O Pracovní agentuře RUBIKON

Od roku 2012 nabízí Pracovní agentura RUBIKON komplexní služby pro zaměstnavatele zaměřené na výběr a doporučení vhodných kandidátů s trestní minulostí.

Součástí práce s uchazeči je prověřování jejich motivace najít si legální zaměstnání a ověřování jejich spolehlivosti. Tímto procesem úspěšně projde zhruba 50 % kandidátů a jen takové kandidáty agentura doporučuje zaměstnavatelům.

V roce 2013 Pracovní agentura RUBIKON obdržela 1. místo ceny [Národního kariérního poradenství](#).



17

### Nabídka Pracovní agentury RUBIKON pro zaměstnavatele

- konzultace k náboru osob s trestní minulostí a zprostředkování příkladů dobré praxe
- spolupráce při náboru nových pracovníků
- nadstandardní forma prověření doporučených kandidátů na požadovanou pozici se zohledněním potřeb zaměstnavatele
- transparentní a komplexní informace o každém doporučeném kandidátovi
- součinnost v době pracovní adaptace kandidáta po nástupu do zaměstnání
- ve vybraných případech lze na zaměstnaného uchazeče s trestní minulostí poskytnout mzdový příspěvek

### Jak pracuje Pracovní agentura RUBIKON s kandidáty

Hlavním cílem je pomoci kandidátovi ujasnit si oblasti profesního zájmu, zorientovat se na trhu práce, sestavit si životopis a zejména pak připravit se na férové jednání se zaměstnavatelem, kde je samozřejmostí otevřenost a odkrytí trestní minulosti. Pracovní poradci se uchazečům věnují individuálně i ve skupině. Součástí této fáze může být řada rozvojových aktivit jako rekvalifikace nebo bilanční a pracovní diagnostiky. Pracovní poradci důsledně prověřují kandidátovu motivaci najít si legální zaměstnání.

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

Úspěšnost pracovního poradenství vyhodnocuje Pracovní agentura RUBIKON z následujících hledisek:

- 1 Podařilo se kandidátovi rozvinout kompetence potřebné pro nalezení práce?
- 2 Má předpoklad být loajálním zaměstnancem?
- 3 Podařilo se kandidátovi nastoupit do zaměstnání či zahájit podnikání?
- 4 Setrval kandidát v zaměstnání i po zkušební době?
- 5 Je zaměstnavatel s kandidátem spokojen?
- 6 Plní kandidát vedle pracovních povinností také své závazky vůči věřitelům?

### Zprostředkování zaměstnání a podpora při pracovní adaptaci

Pracovní poradce společně s kandidátem sledují a vyhodnocují konkrétní pracovní nabídky. Pracovní poradce zprostředkovává kontakt mezi zaměstnavatelem a kandidátem. Kandidátovi pomáhá připravit se na jednání s konkrétním zaměstnavatelem, pro zaměstnavatele připravuje písemné hodnocení kandidáta, zprostředkovává reference a další relevantní informace.

Pracovní poradce podporuje kandidáta i po nástupu a to nejméně po dobu 3 měsíců. Je v kontaktu i se zaměstnavatelem, pokud si to zaměstnavatel přeje.

### Pracovní agentura RUBIKON v číslech

- 1 Spolupráce navázána s více než 140 společnostmi
- 2 Více než 1300 obslužených uchazečů
- 3 Téměř 400 zaměstnaných kandidátů
- 4 Téměř 80 % zaměstnaných kandidátů zůstává v pracovním poměru i po skončení zkušební doby



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

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

**Email:** 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

