

Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání

Na ochránce se opakovaně obrací stěžovatelé s námitkou, že po výkonu trestu odnětí svobody nemohou najít zaměstnání, protože po nich zaměstnavatelé při výběrovém řízení požadují doložení bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. Dotazují se, zda na to zaměstnavatelé mají právo a zda se nejedná o diskriminaci.

Získání zaměstnání je hlavním aspektem resocializace odsouzené (trestané¹) osoby. Opětovné zapojení do pracovní-ekonomického procesu je žádoucí a přínosné nejen pro trestaného, ale i pro celou společnost, mj. z hlediska prevence recidivy. Ochránce se proto v rámci svého působení v oblasti práva na rovné zacházení zabýval otázkou, zda zaměstnavatel může odmítnout uchazeče právě a jen z důvodu jeho předchozí trestné činnosti a za jakých okolností může zaměstnavatel vyžadovat doložení bezúhonnosti. Ze svého zkoumání přitom vynechal profese, u nichž je podmínka bezúhonnosti přímo stanovena speciálními předpisy.²

Fakta o podmínce bezúhonnosti

- 1. Pro některá zaměstnání je podmínka bezúhonnosti stanovena právním předpisem. Ve všech ostatních případech musí být zvažováno, zda je předložení výpisu z rejstříku trestů nezbytné a přiměřené.**
- 2. Nepřijetí uchazeče o zaměstnání výhradně z důvodu odsouzení za trestnou činnost může být v některých případech porušením právních povinností zaměstnavatele.**
- 3. V případě záznamu 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.**
- 4. 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.**
- 5. 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.**

¹ Rejstřík neeviduje, zda odsouzený nastoupil trest odnětí svobody, ale samotné jeho odsouzení - ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Rejstříku“).

² Např. u pedagoga podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, policisty ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a dalších povolání.

Listina základních práv a svobod garantuje každému právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a získávat prostředky na své životní potřeby prací. Tato práva mohou být omezena, ale vždy tak, aby nebyla narušena jejich podstata a smysl.³ Čistý výpis z rejstříku trestů by proto měl být vyžadován jen tehdy, pokud to požaduje zákon, nebo je k tomu dán legitimní důvod.

Vyžadování výpisu po všech uchazečích o jakoukoli práci může být zásahem do důstojnosti, která je zaručena čl. 1 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Odmítnutí v minulosti odsouzeného uchazeče o práci, které nesouvisí ani s jeho schopnostmi či kvalifikací, ani s okolnostmi jeho trestné činnosti (např. míra zavinění), může založit sekundární stigmatizaci odsouzených osob.

Podle zákoníku práce⁴ může zaměstnavatel požadovat výpis z rejstříku trestů tehdy, je-li to potřebné vzhledem k povaze práce. Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že pro konkrétní práci není např. z hlediska bezpečnosti vhodné zaměstnat odsouzenou osobu, poměřuje tuto okolnost s povahou trestné činnosti uchazeče.

Pokud je z vyžádaného výpisu z rejstříku trestů patrné, že se uchazeč dopustil trestné činnosti nesouvisející s povahou poptávané práce, není přiměřené, aby byl odmítnut výhradně na základě této skutečnosti. Bude tedy zajisté namístě, pokud na pozici vychovatele dětského domova, jakož i na jiná pracovní místa v takovém či obdobném zařízení, nebude přijata osoba odsouzená např. za pohlavní zneužívání či týrání svěřené osoby. Odmítnutí uchazeče odsouzeného např. za majetkovou trestnou činnost na pozici pokladníka či osobního bankéře v bance bude adekvátní, jeho nepřijetí na zahradnické práce však nikoli. Pokud zaměstnavatel obsazuje pozici nočního hlídače, bude namístě, odmítne-li uchazeče odsouzeného za krádež. Jde-li však o méně závažný trestný čin (např. dopravní nehodu způsobenou z nedbalosti), pak není odmítnutí uchazeče přiměřené. Stejně tak bude v pořádku, pokud např. zaměstnavatel nepřijme osobu odsouzenou za výrobu omamných látek na pozici, v níž by přicházela do styku s chemikáliemi.

Mimo věcnou souvislost spáchaného trestného činu s obsazovanou pracovní pozicí by měly být brány v potaz i další okolnosti – např. zda byla trestná činnost spáchána úmyslně či z nedbalosti, případná recidiva, resp. doba, která uplynula od trestné činnosti.

Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že je nezbytné znát údaj o bezúhonnosti uchazeče, může výpis z rejstříku trestů požadovat. Zjistí-li následně z výpisu, že se uchazeč dopustil trestného činu, jehož povaha nesouvisí s charakterem pracovní činnosti, nemůže uchazeče odmítnout jen na základě záznamu v rejstříku trestů.

Podle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel před zahájením pracovního poměru vyžadovat pouze informace, které *bezprostředně* souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Při výběru uchazečů může zohlednit jejich kvalifikaci, zvláštní schopnosti či nezbytné požadavky na práci. Bezúhonnost není ani schopností, ani kvalifikačním předpokladem; současně není ani nezbytným obecným

³ Čl. 26 a čl. 4 odst. 4 Listiny. Podle čl. 26 odst. 2 Listiny může být omezen jen výkon *některých* činností. Lze dovodit, že zákonodárce není oprávněn stanovit omezení obecně pro *všechna* povolání.

⁴ Podle ustanovení § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je možno údaj vyžadovat tehdy, „jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“.

požadavkem. Rovněž podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nesmí být před uzavřením pracovní smlouvy vyžadovány mj. „*informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.*“

Požadavek doložení bezúhonnosti před uzavřením pracovního poměru může být porušením povinnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce. Také po vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat uvedenou informaci jen tehdy, souvisí-li bezprostředně s výkonem práce.

Informace o bezúhonnosti, nebo naopak o odsouzení za trestný čin, je tzv. citlivým údajem podle **zákona o ochraně osobních údajů**.⁵ Citlivé údaje je možno shromažďovat a nakládat s nimi jen tehdy, povoluje-li to zákon. Pro jejich zpracování platí striktní režim - lze je zpracovávat, pouze pokud je to nezbytné pro dodržení povinností správce odpovědného za jejich zpracování.

Zaměstnavatel, jako správce údajů, musí stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány, a následně je zpracovávat v rozsahu nezbytném pro jeho naplnění. Pokud takto nepostupuje, může se dopouštět porušení zákona o ochraně osobních údajů, jakož i Listiny základních práv a svobod (podle čl. 10 odst. 3 Listiny je totiž každá osoba chráněna před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě).

Není-li zaměstnavatel schopen relevantně odůvodnit potřebu získání a zpracování údaje o bezúhonnosti, lze dospět k závěru, že se jedná o porušení ustanovení § 5 odst. 1 písm. a), popř. písm. d) zákona o ochraně osobních údajů. V takovém případě se jedná o správní delikt, za nějž může Úřad pro ochranu osobních údajů uložit pokutu.⁶

Pokud zaměstnavatel dostatečně neodůvodní potřebu získat citlivý údaj o trestní minulosti uchazeče či zaměstnance, jedná se o porušení zákona o ochraně osobních údajů a zaměstnavateli za to může být uložena sankce Úřadem pro ochranu osobních údajů.

Výpis z rejstříku trestů se vydává na žádost fyzické osobě a obsahuje údaje o všech nezahmlazených odsouzeních.⁷ Je v zájmu odsouzeného, aby za splnění zákonných podmínek podal **návrh soudu na zahmlazení**. Pokud soud nazná, že odsouzený vedl po zákonem stanovenou dobu od prominutí či vykonání trestu řádný život, zahmladí odsouzení. Na pachatele trestného činu se pak hledí, jako by nebyl odsouzen, tj. výpis z rejstříku je pak znovu „čistý“.

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý v. r.
veřejný ochránce práv
(doporučení je opatřeno elektronickým podpisem)

⁵ Ustanovení § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Podle ustanovení § 44 odst. 2 písm. a), c), popř. § 45 odst. 1 písm. a), c) zákona o ochraně osobních údajů lze za delikt udělit pokutu do výše 1, resp. 5 mil. Kč.

⁷ Ustanovení § 13 zákona o Rejstříku, ve spojení s ustanovením § 365 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu.