

## PRE-EMPLOYMENT SCREENING

Ověřování pravdivosti údajů uváděných v životopisech není žádnou novinkou. Již v roce 386 n.l. vystupovala církevní autorita jako strážce světského kultu: jen ta úcta byla uznána, která jí byla přezkoušena. Zvláštní termín, pro toto rozhodnutí vytvořený, „probatus“ (ověřený) dokládá, že tu autorita zasáhla. Jasný doklad takové kanonizace úcty se zachoval v nápisu na hrobě papeže Fabiána, kde je k jeho jménu dodatečně připojeno slovo „martyr“. Čím více pak od 12. stol. stoupá papežská autorita, tím větší počet těchto kanonizací. Podmínkou kanonizace není už jen ověření pravdivosti fakt uvedených v životopisu kandidáta svatosti, ale od 1. pol. 12. stol. i zázraky, k nimž došlo na prosby k němu.

Dávno jsou pryč časy kdy pevný stisk ruky a upřímný pohled do očí kandidáta bylo možné považovat za projev důvěry a spolehlivosti. Přesto se paradoxně jedná o nejčastější argument, který při jednání s klienty slýchám když mi vysvětlují, že Pre-Employment Screening je služba, která pro ně nepředstavuje přidanou hodnotu, neboť jim stačí pocit v žaludku, pohled do očí a již zmíněný stisk ruky. Je až k nevíře kolik profesionálů ve svém oboru trpí (dle mého osobního názoru) profesní slepotou. Ročně v rámci společnosti zpracováváme stovky ověření životopisů a nedovedu si představit, že bych kandidáta do vlastní společnosti najal na základě jím předloženého životopisu, osobního pohovoru a zejména na základě očního kontaktu a potřesení ruky. Zní to sice jako skvělý příběh (který mě do jisté míry vrací myšlenkami zpět k mému několikaletému pobytu ve Švýcarsku, kde jistě taková praxe do určité míry může fungovat), nicméně se obávám, že v našich končinách bych se takovým jednáním jistě nechoval jako řádný hospodář. Proto ve světě, a nejen u nás v ČR, stále platí, a jistě ještě dlouhou dobu bude, pravidlo „důvěřuj, ale prověřuj“.

Není proto žádným překvapením, že v USA prochází procesem Pre-Employment Screening více než 75% všech zaměstnanců, a toto číslo již několik let stabilně roste. Obdobný trend můžeme již delší dobu pozorovat i v ČR, byť procentuálně máme z pohledu USA před sebou ještě velmi dlouhou cestu. Nejčastěji využívají tohoto procesu společnosti, které podléhají regulaci mateřských společností z USA, bankovní ústavy a finanční instituce, IT společnosti, telekomunikační firmy a čím dál častěji také menší soukromě vlastněné podniky.



Více informací o ověřování informací uváděných uchazeči o zaměstnání lze nalézt v odborných studiích na toto téma. Některé z takových studií jsou:

ČR: [Screening Survey 2012](#)

USA: [2013 Employment Screening Benchmarking Report](#)

USA: [ESIQ 2013 Survey Report](#)

## JAKÝM ZPŮSOBEM TEDY OVĚŘOVAT INFORMACE

Z pohledu ověřování životopisných údajů je třeba se rozhodnout zda a jakým způsobem bude k ověřování docházet. Nejčastějším způsobem je ověřování bez vědomí a přímého souhlasu kandidáta, kdy dochází k rámcovému ověření životopisných údajů – nejčastěji se pak jedná o ověření referencí a údajů o předchozí praxi uchazeče. Takové ověření je zpravidla doplněno o vyžádání kopií dokumentů od uchazeče – nejčastěji kopie diplomů, certifikátů a např. výpisu z rejstříku trestů.

Je třeba podotknout, že byť takové ověření může do jisté míry být považováno za dostatečné, otevírá řadu možností pro neeticky smýšlející uchazeče, neboť pravdivost a úplnost předložených informací není nijak ověřována. Často tak dochází k předložení nepravdivých dokumentů, či k uvedení nepravdivých informací v životopisu, případně v osobním dotazníku, na kterých je pracovní poměr založen. Může se tedy stát, že uchazeči je přijat na pracovní pozici, na kterou by za normálních okolností neměl nárok, nebo by byl jinak finančně ohodnocen.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro Pre-Employment Screening, má zpravidla dvě možnosti. Může informace ověřovat interně, nebo se obrátit na externího zpracovatele screeningu. V každém případě by však měl být uchazeč informován o procesu ověřování, které by mělo být provedeno na základě jeho písemného souhlasu a plné moci k tomuto účelu vystavené. Pouze tak lze zajistit sběr informací od soukromých a státních institucí, ke kterým by standardně neměl zaměstnavatel přístup, nebo na ně neměl zákonný nárok. Jedná se zejména o přístup k informacím z trestního rejstříku, finančního úřadu, místně příslušného soudu, bankovních, nebankovních registrů a jiných registrů, a v neposlední řadě předchozích zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.

Celý proces Pre-Employment Screening tedy pro uchazeče představuje pouze podpis tří základních dokumentů a vyplnění osobního dotazníku obsahujícího veškeré požadované informace. Zpracovatel pak vyžaduje informace na základě plné moci bez



potřeby dalších vstupů od uchazeče. Po ukončení screeningu pak dochází k provázání jednotlivých zjištění s informacemi uvedenými uchazečem a k identifikaci nepřesností. S těmi by měl být uchazeč konfrontován a požádat o vysvětlení.

Oblasti které se nejčastěji ověřují jsou:

- Osobní údaje
- Vzdělání a certifikace
- Kvalifikace a profesní historie
- Bezúhonnost a beztrestnost
- Kredibilita a bezdlužnost

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro zpracování procesu externím partnerem, je důležité dbát na stejná kritéria jako je tomu u uchazečů. Mezi nejdůležitější faktory patří historie a kvalifikace subjektu, zpracování metodik a soulad s právními předpisy, globální pokrytí, registrace subjektu u příslušných úřadů a institucí, reference zpracovatele.

## JAKÁ RIZIKA MŮŽE NEVHODNÝ KANDIDÁT PŘEDSTAVOVAT

Kandidát sám může pro společnost a její zaměstnance představovat několik druhů rizik. Kromě zaměstnání nekvalifikovaných zaměstnanců a rizika spojená s neodbornou činností zaměstnance se v neposlední řadě jedná o riziko páchaní podvodů a zaměstnanecké kriminality ze strany nepoctivých uchazečů.

Základem je pochopení, jak vlastně podvodné jednání vzniká a co ho ovlivňuje. Existuje tzv. trojúhelník podvodu, který charakterizuje, co vlastně vznik podvodu nebo nekalého jednání způsobuje. Na jeho vrcholcích jsou motiv či tlak, odůvodnění a příležitost. Poslední dva faktory jsou zejména ovlivnitelné zaměstnavatelem, ať se jedná o nastavení etických kodexů, vnitřních kontrolních mechanismů nebo kultury společnosti. Motiv (resp. tlak) však bývá nejběžnějším faktorem provázejícím podvodné jednání. Zpravidla také bývá nejhůře odhalitelný, neboť se netýká pouze kandidáta/zaměstnance v průběhu pracovní doby, ale také se přímo dotýká jeho soukromého života, o kterém často nemá zaměstnavatel vůbec žádné tušení.

Stačí si vzpomenout na nechvalně známý případ loupeže století, kterou způsobil zaměstnanec české pobočky nejmenované nadnárodní bezpečnostní agentury, František Procházka, který z trezoru v kanceláři agentury ukradl více než 564 milionů



korun. Díky celkové ukradené částce se jedná o největší sumu peněz, která byla kdy na území Česka ukradena v hotovosti. Za zmínku stojí fakt, že Procházka před nástupem do bezpečnostní agentury pracoval ve směnárně Exchange nedaleko Staroměstského náměstí, kde v roce 2004 někdo ze zaměstnanců brzy ráno otevřel trezory a odvezl odtud třicet milionů korun. Mezi podezřelými byl během vyšetřování také Procházka a na základě psychologických posudků provedených po loupeži byl s ním a několika jeho kolegy rozvázán pracovní poměr. Otázkou zůstává kde se při náboru Procházky do bezpečnostní agentury stala chyba. Vyžádali si zaměstnanci informace od bývalého zaměstnavatele? Poskytl Procházka reference? A pokud ano, ověřil někdo tyto nezávazně na Procházku? V neposlední řadě, poskytl bývalý zaměstnavatel pravdivé informace? Nedovedu si představit, že ke všem zmíněným krokům došlo a přesto se zaměstnanci agentury rozhodli Procházku najmout a svěřit mu takové pravomoci, které později společnost, resp. její pojišťovny, stály zmíněných 564 milionů korun. Z mého pohledu se buď jednalo o totální selhání několika jednotlivců, nebo selhání systému náboru – a to vůbec nekomentuji vlastní provedení krádeže – to mi z mého pohledu vůbec nenáleží, neboť nikdo kdo se na vyšetřování nepodílel nemá dostatek informací a fakt o průběhu krádeže a o interních opatřeních, které musel Procházka a jeho komplic(ové) obejít.

Lze jen těžko soudit, který z faktorů trojúhelníku podvodu hrál v případě Procházku hlavní roli, nicméně důležitý je fakt, že i u něj muselo dojít k přítomnosti všech faktorů – tedy motivu/tlaku, odůvodnění a příležitosti.

V každém případě páchaní interní kriminality není jediným rizikem pro zaměstnavatele. Mezi nejčastější patří rovněž řešení exekučních příkazů vůči zaměstnancům, s tím spojené náklady na pracovní sílu a rovněž pokuty za chyby při zpracování.

## ČÍSLA A STATISTIKY

Závazky po splatnosti mělo ke konci března 2013 v registru SOLUS, do kterého přispívá 41 členských společností, více než 8,15% dospělých obyvatel ČR. Dlouhodobě nejhorší situace je v Ústeckém kraji (14,85%). Desetiprocentní hranici překračuje také Karlovarský kraj (13,75%) a Liberecký kraj (11,08%). Nejméně potíží se splácením závazků eviduje sdružení SOLUS naopak na Vysočině a ve Zlínském kraji, kde nedosahuje podíl osob s dluhem po splatnosti ani 6%.



Co se exekucí týče, těch v minulém roce ubylo. Soudy jich loni nařídily meziročně o třináct procent méně, celkem přes 800 tisíc (pro informaci, zaměstnaných osob je v ČR něco málo přes 3,8 milionů). Podle Exekutorské komory by exekucí mohlo i dál ubývat. Na první pohled to vypadá jako dobrá zpráva, ale stojí za ní zčásti i to, že lidé stále častěji bankrotují úplně. Na ně pak už exekutor nemůže.

Průměrná výše dluhů, kvůli které věřitel žaluje dlužníka, je zhruba 85 000 korun. Současně exekutoři upozornili, že počet exekucí nelze ztotožňovat s počtem dlužníků. Řada z nich totiž čelí většímu počtu exekucí (v průměru se jedná o 5 exekucí na jednoho dlužníka). Za zmínku rovněž stojí fakt, že mezi nejčastější dlužníky z řad fyzických osob patří výhradně muži v produktivním věku. Jejich průměrný věk je 41 let.

Počet osobních bankrotů v dubnu letošního roku dosáhl 1675 případů, což bylo o 106 více než v březnu. Duben 2013 se tak stal rekordním měsícem, více osobních bankrotů bylo od roku 2008 vyhlášeno pouze v říjnu 2012 a v lednu 2013. Meziroční nárůst se přesto drží na 35 %, což je podstatně nižší dynamika než v předchozích letech. V roce 2012 bylo celkové vyhlášeno 16 956 osobních bankrotů, meziroční nárůst tak činil 46 % proti roku 2011.

Celková situace na pracovním trhu zůstává krajně nepříznivá a je nejhorší za trvání samostatné ČR. Srovnáme-li letošní březen s tím loňským je na úřadech o cca 62 tis. osob více. Míra nezaměstnanosti, vyjádřená jako podíl nezaměstnaných osob, v březnu poklesla na 8,0 % z únorových 8,1 %. Na konci března bylo na úřadech práce hlášeno celkem 587 768 uchazečů o zaměstnání. Počet volných pracovních míst se zvýšil na 38 863 osob. Na jedno volné pracovní místo tak v březnu připadalo více jak 15 uchazečů.



*Její minulost je Vaše budoucnost!*

## NĚKOLIK PŘÍKLADŮ Z ČESKÉHO PROSTŘEDÍ

[Karlovarská záchranka přišla o zástupce ředitele, předložil padělané vysvědčení](#)

[Žena prodala policistům padělaný vysokoškolský diplom](#)

[Falešná advokátka soudu předložila padělaný diplom](#)

[Vypečený magistr nechtěl studovat, tak si vysokoškolský titul koupil](#)

[Za podfuk s maturitou může policista vracet plat za 15 let](#)

[Úřednice dostala pět let za podvody, které chtěl manžel zakrýt vraždou](#)

[Důvěřivá důchodkyně: Poštačka ji obrala o byt a peníze!](#)

[Pokladní kradla miliony. Platila dluhy za bratra narkomana](#)

[Zaměstnankyně obecního úřadu postupně z poklady obce ukradla dva milióny čtyři sta tisíc korun.](#)

[Úřednice třinecké městské policie čachrovala s penězi za stravenky](#)

[Zaměstnankyně zpronevěřila více než 16 milionů korun, které kradla z účtu svého zaměstnavatele pro svého partnera.](#)

[Pokladní banky zpronevěřila 6,4 milionu.](#)

[Zneužil nezletilou, i tak pracuje v ústavu pro postižené děti](#)

[Czech Coal: zaměstnanci nás připravili o 100 milionů Kč](#)

[Bývalý šéf Central Group čelí další obžalobě kvůli fakturám](#)

[Zadlužená poštačka falšovala podpisy důchodců a kradla jejich peníze](#)

[Účetní si třináct let posílala na své konto až 30 tisíc měsíčně](#)

---

Petr Moroz

Managing Partner

Screening Solutions s.r.o.

[www.screening-solutions.com](http://www.screening-solutions.com)

