

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ ODSOUZENÝCH VE VÝKONU
TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY**

Autor práce: Vlasta Gabrielová
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: Mgr. Bc. Josef Kříha, PhD.
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2022

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Vlasta Gabrielová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Místo studia: České Budějovice

Název bakalářské práce:

Zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody

Název bakalářské práce v anglickém jazyce:

The Employment of Convicted Persons Serving a Custodial Sentence

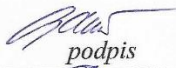
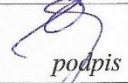
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul): Mgr. Bc. Josef Kříha, PhD.

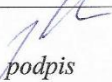


Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): březen 2021

Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je teoretické vymezení základního pojmosloví a východisek zkoumané tematické oblasti, týkající se zaměstnávání odsouzených, zejména zařazování odsouzených do práce, druhy pracovišť a jejich specifikace, odměňování odsouzených a rozúčtování této odměny na jednotlivé složky, podmínky působení a význam provozovny Střediska hospodářské činnosti. **Vedlejším cílem** je v rámci teoreticko-praxeologického analyticko-syntetizujícího a empirického postihu reflektovat kladné a záporné stránky zaměstnávání odsouzených.

Student: Vlasta Gabrielová	15.4.2021 datum	 podpis
Vedoucí práce: Mgr. Bc. Josef Kříha, PhD.	20.4.2021 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	25.5.2021 datum	 podpis
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	26.5.21 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	31.5.2021 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucí(ho) a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Bc. Josefu Křihovi, PhD. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Děkuji své rodině za podporu.

ABSTRAKT

GABRIELOVÁ, V. *Zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022. 65 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Bc. Josef Kříha, PhD.

Klíčová slova: odsouzený, pracovní odměna, pracovní zařazení, věznice, zaměstnávání odsouzených.

Věcná část bakalářské práce (dále jen „práce“) má ambici formou širšího teoreticko-praxeologického a empirického vhledu, včetně „*de lege lata*“ reflexe účinné právní úpravy primárně objasnit základní pojmosloví a východiska zkoumané tematické oblasti, reflektující odbornou problematiku zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. V rámci úžeji tematicky uchopeného vymezení teoretického postulátu „práce“ jsou kategorizovány typy věznic s ostrahou a se zvýšenou ostrahou, včetně specifikace druhů pracovišť odsouzených a proces jejich zařazování do pracovní činnosti. V rámci jednotlivých subkapitol teoreticko-praxeologicky orientované části „práce“ jsou za pomoci demonstrace situačních příkladů dále charakterizovány jednotlivé složky pracovní odměny odsouzeného, včetně objasnění principu tzv. „rozúčtování“ této odměny na jednotlivé části. Empirická část „práce“ formou užití kvalitativní výzkumné techniky, např. řízených rozhovorů, směřovaných k zástupcům dotčených právnických osob, tj. podnikatelských subjektů, u kterých jsou v rámci vnějších pracovišť dislokovaní odsouzení zaměstnávání, dále vykazuje ambici detekovat „silné“ a „slabé“ stránky zaměstnávání odsouzených formou SWOT analýzy v názorové optice spolupracujících právnických osob, věznice a odsouzených.

ABSTRACT

GABRIELOVÁ, V. *The Employment of Convicted Persons Serving a Custodial Sentence: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2022. 65 pp. Supervisor: Mgr. Bc. Josef Kříha, PhD.

Key words: the convicted, remuneration, work assignment, prison, employment of the convicted.

The primary purpose of this bachelor thesis is to analyze and formulate, in the form of a broader theoretical and practical empirical insight, the starting points and terminology of the examined subject concerning the issue of the employment of convicted persons serving the custodial sentence, reflecting “*de lege lata*“. While specifying the theoretical postulate of “employment“, one can categorize prisons with standard security and high-security prisons, indicating types of workplaces for the convicted and the process of their assignment. Individual components of the remuneration are characterized within the individual theoretical-praxeological chapters of the thesis with the help of demonstrations of circumstantial examples, including the explanation of the principle of so-called “division“ of this remuneration into its individual components. The empirical section of the thesis uses qualitative research techniques, e.g. conducted interviews with the representatives of concerned legal entities, i.e. businesses with deployed convicts in their external workplaces, to detect “strong” and “weak” points of prisoner employment, in the form of a SWOT analysis from the perspective of cooperating legal entities, the prison and the convicted.

Obsah

Úvod	9
1 Cíl a metodika bakalářské práce	11
2 Legislativní rámec zaměstnávání vězňených osob	12
2.1 Odměňování a zákonné odvody odsouzených.....	13
2.2 Složky pracovní odměny dle nařízení vlády.....	14
2.3 Dočasná pracovní neschopnost.....	17
2.3.1 Náhrada pracovní odměny	17
2.3.2 Nemocenské dávky	18
2.3.3 Náhrada za ztrátu na výdělku.....	19
2.4 Specifikum zaměstnávání obviněných.....	19
3 Proces zařazování do práce a druhy pracovišť'	21
3.1 Program zacházení	22
3.2 Pracovní zařazení odsouzeného	23
3.3 Typy věznic	26
3.4 Druhy pracovišť'	27
3.4.1 Vykonávané činnosti a systém kontrol.....	29
4 Odměna odsouzeného a její rozúčtování.....	31
4.1 Zařazení do skupin dle odborné kvalifikace.....	31
4.1.1 Příplatky za práci.....	32
4.2 Rozúčtování pracovní odměny	33
4.2.1 Výživné nezaopatřených dětí	34
4.2.2 Náklady výkonu trestu.....	35
4.2.3 Srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí	36
4.2.4 Ostatní srážky.....	38
4.2.5 Kapesné.....	38
4.2.6 Úložné.....	39
4.2.7 Příklady rozúčtování pracovních odměň	40

4.3	Rozúčtování pracovní odměny – „ <i>de lege ferenda</i> “	42
5	Provozovna střediska hospodářské činnosti.....	44
5.1	Středisko hospodářské činnosti.....	45
5.2	Podmínky pro činnost provozoven	46
6	Analýza kladů a záporů zaměstnávání odsouzených	49
6.1	SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu z pohledu věznice.....	51
6.2	SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu z pohledu spolupracujících firem.....	52
6.3	SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody z pohledu odsouzeného	53
	Závěr	54
	Seznam použitých zdrojů	56
	Seznam zkratek	59
	Přílohy.....	60

Úvod

Věcná část bakalářské práce (dále jen „práce“) má ambici formou širšího teoretického i užšího teoreticko-praxeologického a empirického vhledu objasnit problematiku zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Volba tématu „práce“ byla determinována praxeologickými zkušenostmi zpracovatelky „práce“, která je v pracovním poměru ve Vazební věznici České Budějovice, kdy v současné době zastává funkci vedoucí oddělení zaměstnávání vězňených osob, a vztahem tématu „práce“ ke studijnímu programu bezpečnostně právní činnost, který je aktuálně zabezpečovaný Vysokou školou evropských a regionálních studií, z. ú.

Pro komplexní zobrazení zpracovávaného tématu zpracovatelka „práce“ použije kombinaci analýzy dostupné odborné literatury a dalších odborných pramenů s vlastními zkušenostmi, které získala během mnohaletého působení ve funkci mzdové účetní vězňených osob a též během současného působení přímo v oboru, kdy pracuje v oblasti zaměstnávání vězňených osob.

V rámci teoretického vymezení základního pojmosloví bude provedena specifikace zaměstnávání odsouzených především z ekonomického pohledu, kdy budou objasněny složky pracovní odměny odsouzeného a její rozúčtování na jednotlivé části včetně uvedení praktických příkladů, bude vysvětlen princip fungování provozovny střediska hospodářské činnosti jakožto podnikatelského subjektu bez právní subjektivity fungujícího pod Vězeňskou službou České republiky. V tematicky souvisejících subkapitolách bude charakterizován proces zařazování odsouzených do práce, typy věznic, druhy pracovišť a vymezen program zacházení.

V teoretické části „práce“ je rovněž nezbytné primárně analyzovat „*de lege lata*“ účinnou právní úpravu zkoumané tematické oblasti a blíže specifikovat, kterou oblast upravuje tzv. „*lex specialis*“ a kdy se použije v tzv. „*lex generalis*“ optice. Dílčí a zevšeobecnující výstupy „práce“ bude možné podpůrně využít jako pomoc nově nastoupivším zaměstnancům, jak na ekonomické oddělení, tak i např. vychovatelům oddělení výkonu vazby a trestu, k rychlejší orientaci v platné legislativě upravující zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody.

V rámci empirické části bude demonstrována sumarizace silných a slabých stránek zaměstnávání odsouzených, jeho přínos i rizika, ve třech SWOT analýzách rozlišených dle úhlu pohledu zúčastněných stran, tzn. z pozice věznice, spolupracující

firmy a z pohledu odsouzeného. K tomu zpracovatelka „práce“ využije informace získané během řízených rozhovorů se zaměstnanci na pozicích středního a vrcholového managementu spolupracujících podnikatelských subjektů, věcnou komunikaci s odsouzenými a svou dlouholetou praxi.

V intencích samostatných subkapitol „práce“ bude širěji objasněno specifikum problematiky zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody, které napomáhá vězněné osobě udržet si, či získat pracovní návyky, zároveň dává možnost vydělat si finanční prostředky a splácet dluhy, což přispívá k úspěšné reintegraci odsouzeného do společnosti. Účelem výkonu trestu odnětí svobody není jenom izolace odsouzených, ale zejména snaha o napravení pachatele trestného činu, aby se znovu do věznice nevracel. Na základě vyhodnocení dostupných kvantitativních ukazatelů vězeňské služby oficiálně zveřejněném na e-portálu Vězeňská služba ČR k 31.12.2020 bylo prvotrestů 35,18 %, a tudíž v 65,82 % se jednalo o opakované věznění. Zaměstnávání odsouzených je jako důležitý prvek programu zacházení a následného úspěšného začlenění do společnosti významným aktuálním společenským tématem.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem „práce“ je teoretické vymezení základního pojmosloví a východisek zkoumané tematické oblasti, týkající se zaměstnávání odsouzených, zejména zařazování odsouzených do práce, druhy pracovišť a jejich specifikace, odměňování odsouzených a rozúčtování této odměny na jednotlivé složky, podmínky působení a význam provozovny střediska hospodářské činnosti.

Vedlejším cílem je v rámci teoreticko-praxeologického analyticko-syntetizujícího a empirického postihu reflektovat kladné a záporné stránky zaměstnávání odsouzených.

Metodou teoretické analýzy a syntézy dostupných pramenů a odborné literatury bude provedena charakteristika zaměstnávání odsouzených se zaměřením na specifickou tuto oblasti.

V teoretické části „práce“ bude za pomoci analýzy dostupné odborné literatury a odborných pramenů formou teoretického postihu širěji demonstrována základní pojmosloví a východiska zkoumané odborné tematické oblasti, včetně užší zájmové specifikace oblastí souvisejících se zaměstnáváním odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, zejména problematika zařazování odsouzených do práce, druhy pracovišť a specifická odměn za práci včetně jejich rozúčtování. V rámci **teoreticko-praxeologické části** „práce“ bude na konkrétních příkladech demonstrováno rozúčtování pracovních odměn odsouzených na jednotlivé segmenty v závislosti na evidovaných pohledávkách.

V empirické části bude využita kvalitativní výzkumná metoda řízených rozhovorů se zaměstnavateli odsouzených a poznatky z dlouholeté praxe zpracovatelky „práce“ v daném oboru. Závěry z výše uvedeného budou zpracovány do SWOT analýzy, kde budou shrnuty silné a slabé stránky zaměstnávání odsouzených, příležitosti a rizika, a to jak z pohledu věznice, tak z pohledu zaměstnávajících subjektů a rovněž z pohledu odsouzených, kde zpracovatelka využije své dlouholeté praxe a komunikace s odsouzenými týkající se této oblasti.

2 Legislativní rámec zaměstnávání vězňených osob

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky v aktuálním znění (dále jen „*Listina*“) stanovuje v čl. 4 odst. 2, že meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených „*Listinou*“ upraveny pouze zákonem. V čl. 26 odst. 3 „*Listina*“ dále stanovuje, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.¹

Zařazení odsouzených do práce upravuje zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o výkonu trestu*“), nikoliv zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce v platném znění (dále jen „*zákoník práce*“). Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 13/2018, o odměňování odsouzených zařazených do práce definuje, že u pracovně zařazených odsouzených se nejedná o vztah pracovněprávní, nýbrž vztah obdobný vztahu pracovněprávnímu.

Odsouzený je dle aplikace ustanovení § 28 „*zákona o výkonu trestu*“ povinen pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce. Povinnost pracovat zahrnuje plnění pracovních povinností včetně povinnosti dodržovat pracovní kázeň. Dále je povinen dodržovat opatření a pokyny podle zvláštních právních předpisů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.²

Odsouzení neuzavírají s věznicí jakožto zaměstnavatelem žádnou pracovní smlouvu, jsou zaměstnání na základě Rozhodnutí ředitele věznice. S pracovním zařazením u vnějšího subjektu musí odsouzený písemně vyjádřit svůj souhlas, to neplatí pro pracovní zařazení na vnitřních pracovištích. Osoby ve výkonu trestu odnětí svobody mohou být rozhodnutím ředitele věznice zařazení do práce v rámci vnitřní režie, tzn. na práce pomáhající zabezpečení běžného každodenního chodu věznice, vlastní výroby

1 ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*, 1993, částka 1, s. 17, 21.

² KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 86-88.

či na vnějších pracovištích formou hospodářské činnosti nebo na smluvním základě s jiným subjektem. Stanovená pracovní doba u odsouzených je stejná jako u ostatních zaměstnanců dle „*zákoníku práce*“, odsouzení mohou pracovat v jednosměnném, dvousměnném, třísměnném i nepřetržitém režimu za dodržování zákonných podmínek, přestávek na jídlo a oddech a nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny. Odsouzený spolu s rozhodnutím o pracovním zařazení s uvedením druhu práce, popisem pracovní činnosti a počátku pracovního zařazení převezme i potvrzení o výši odměny. Ministerstvo spravedlnosti ČR stanovuje vyhláškou způsob rozdělení pracovní odměny.

2.1 Odměňování a zákonné odvody odsouzených

Odsouzenému přísluší pracovní odměna podle vykonané práce. Vláda stanovuje nařízením výši této odměny a podmínky pro její poskytování. Pro účely srážek daní a pojistného na sociální zabezpečení nebo zdravotní pojištění se pracovní odměna odsouzeného považuje za příjem ze závislé činnosti. Dle čl. 11 odst. 5 „*Listiny*“ lze daně a poplatky ukládat jen na základě zákona.³ Zdanění příjmů fyzických osob je upraveno v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o daních z příjmů*“). Zaměstnancům se zdaňuje jejich hrubá mzda, a to sazbou 15 %. Daňová sleva na poplatníka se v roce 2021 zvýšila o 3 000 Kč ročně z 24 840 na 27 840 Kč. V roce 2022 se pak daňová sleva zvyšuje o dalších 3 000 Kč na 30 840 Kč ročně resp. na 2 570 Kč měsíčně.⁴ V praxi to znamená, že pokud odsouzený podepíše prohlášení k dani a uplatní základní slevu na poplatníka, tak výsledná daň bude vzhledem k výši hrubé pracovní odměny nulová.

Sazby pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení jsou platné i pro pracovníčně zařazené odsouzené. Výši pojistného na zdravotní pojištění stanovuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění v platném znění (dále jen „*zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění*“). Výše pojistného činí 13,5 % vyměřovacího základu za rozhodné období, z této částky odsouzený hradí 4,5 % z hrubé odměny a věznicové odvádí pojistné za zaměstnavatele ve výši 9 % z téhož vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném

3 ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*, 1993, částka 1, s. 19.

⁴ BULLA, M., PELCL, L. *Pomocník mzdové účetní*. Český Těšín: PORADCE, 2021, s. 5-6.

na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o pojistném na sociální zabezpečení*“). Pro odsouzeného platí sazba jako pro zaměstnance ve výši 9 % a věznice odvádí za zaměstnavatele 24,8 % z hrubé pracovní odměny odsouzeného. Odvod sociálního pojištění vězňených osob snížený o výši nemocenských dávek je příjmovou částí rozpočtu Vězeňské služby ČR. Celkové povinné odvody pro odsouzeného při podepsaném prohlášení činí 11 % hrubé odměny, což je součet odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Věznice je povinna odvést dalších 33,8 % hrubé pracovní odměny za zaměstnavatele.

Na výši základní složky odměny se nevztahují právní předpisy upravující minimální mzdu a zaručenou mzdu. Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru, s tím, že výkon práce přesčas může nařídit pouze ředitel věznice.

Je-li nařízen výkon rozhodnutí srážkami z pracovní odměny odsouzeného, postupuje se podle „*občanského soudního řádu*“. Tento postup se uplatní v případě exekuce nařízené soudem, správcem daně a soudním exekutorem.

Za škodu způsobenou odsouzenému při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů odpovídá Vězeňská služba nebo jiný subjekt, u něhož je odsouzený zařazen do práce. Obdobně odpovídá odsouzenému za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odsouzený odpovídá za škodu, kterou způsobil jinému subjektu, u něhož byl zařazen do práce, zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Zaviněným porušením pracovních povinností se rozumí jak úmyslné, tak i nedbalostní jednání, resp. opomenutí.⁵

2.2 Složky pracovní odměny dle nařízení vlády

Výši a složky pracovní odměny odsouzeného stanovuje Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. Pracovní odměnu odsouzeného tvoří základní složka odměny, odměna

⁵ KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 125-128.

za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci a případně příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Základní složku odměny tvoří časová složka odměny nebo úkolová složka odměny.

Odsouzení se zařazují do čtyř skupin dle nejnáročnější vykonávané práce a dosaženého vzdělání. V první skupině, která je zastoupena nejpočetněji, se jedná o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace. Ve vnitřních pracovištích věznice se například jedná o úklidové práce, pomocné práce v kuchyni, prádelně, pomocné práce při údržbě věznice, pomocné práce v autoparku. U vnějších pracovišť se jedná nejčastěji o pomocné práce při nakládání s odpady, pomocné práce při nakládání či balení zboží, pomocné stavební práce či pomocné montážní práce. Ve druhé skupině se již jedná o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace, např. rekvalifikační či jiný kurz s danou odborností. Příkladem je zařazení vyučeného kuchaře v kuchyni věznice. Třetí a čtvrtá skupina je na základě složení vězněných osob, pracovních potřeb a příležitostí využívána zřídka. Ve třetí skupině je na základě nařízení vlády potřebné vzdělání střední s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu, pro čtvrtou skupinu je předepsané vysokoškolské vzdělání v magisterském programu. Pro zařazení do vyšších skupin není kritériem pouze dosažené vzdělání odsouzeného, ale výkon konkrétní práce musí dané vzdělání vyžadovat.

Časová složka odměny při stanovené týdenní pracovní době podle „*zákoníku práce*“ činí dle nařízení vlády č. 361/2017 Sb. za kalendářní měsíc v první skupině 50 % minimální mzdy za měsíc, ve druhé skupině 70 % minimální mzdy za měsíc, ve třetí skupině 95 % minimální mzdy a ve čtvrté skupině 120 % minimální mzdy za měsíc. Pokud odsouzený vykonává práci, pro kterou je stanovena norma spotřeby práce, je odměňován podle jejího plnění. Při 100 % plnění normy spotřeby práce činí úkolová složka odměny v první skupině za hodinu 50 % minimální mzdy za měsíc za použití koeficientu určujícího průměrný počet hodin připadajících na jeden měsíc v průměrném roce. Koeficient je odlišný pro jednosměnný, dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý provoz. Ve druhé skupině je to 70 %, ve třetí 95 % a ve čtvrté skupině 120 % minimální mzdy za měsíc.⁶

⁶ ČESKO. VLÁDA. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2017, částka 127, s. 3946-3947.

Odměna za práci přesčas u odsouzeného odměňovaného časovou mzdou činí za hodinu práce přesčas část časové složky odměny a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, a příplatek ve výši 25 % časové složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, nebo, jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného v týdnu, ve výši 50 % této částky. Odsouzenému odměňovanému úkolovou složkou odměny přísluší za hodinu práce přesčas dosažená úkolová složka odměny, část příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, a příplatek ve výši 25 % úkolové složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, nebo, jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného v týdnu, ve výši 50 % této částky.⁷

Příplatek za práci ve svátek je odlišný od ustanovení § 115 „zákoníku práce“, za hodinu práce ve svátek přísluší odsouzenému příplatek ve výši 10 % základní složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci ve svátek konal. Pokud připadne svátek na pracovní den a odsouzený tento den nepracuje, nenáleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, jak stanovuje „zákoník práce“ pro běžného zaměstnance.

Do pracovní doby se nepočítá úklidová a další obdobná činnost potřebná k zajištění každodenního provozu věznice, kterou provádějí zpravidla všichni odsouzení, a pracovní terapie, pokud je součástí programu zacházení; tyto práce jsou odsouzení, pokud jsou k nim zdravotně způsobilí, povinni provádět bez nároku na pracovní odměnu a nesmějí být nařizeny na úkor doby nutné k odpočinku odsouzených. Jde o období prací, které jinak lidé konají ve své domácnosti. Výslovně je stanovena povinnost odsouzených takové činnosti vykonávat, a to bez nároku na pracovní odměnu.⁸

⁷ ČESKO. VLÁDA. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2017, částka 127, s. 3947.

⁸ KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 106-107.

2.3 Dočasná pracovní neschopnost

V době dočasné pracovní neschopnosti odsouzení pobírají náhradu pracovní odměny v době prvních 14 dnů za stejných podmínek jako zaměstnanci pobírají náhradu mzdy nebo platu, a to za pracovní dny, resp. plánované směny. Od 15. dne trvání pracovní neschopnosti se vyplácí nemocenské za kalendářní dny, tzn. včetně víkendů a svátků. Orgánem nemocenského pojištění není pro odsouzené místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení, ale Vězeňská služba ČR.

Orgány nemocenského pojištění jsou MPSV, ČSSZ, OSSZ a služební orgány (Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Vězeňská služba České republiky, Generální ředitelství cel, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace). Služební orgány provádějí nemocenské pojištění svých příslušníků a plní pro ně obdobné úkoly jako OSSZ, popř. ČSSZ - Ministerstvo obrany pro vojáky z povolání, Ministerstvo vnitra pro příslušníky Hasičského záchranného sboru ČR a Policie ČR, Vězeňská služba ČR pro příslušníky Vězeňské služby ČR a pro odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby ve výkonu zabezpečovací detence a ve vazbě, kteří jsou zařazeni k výkonu práce, Generální ředitelství cel pro příslušníky Celní správy ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace pro příslušníky těchto úřadů. Určité úkoly plní za služební orgány služební útvary, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence.⁹

2.3.1 Náhrada pracovní odměny

Vězeňská služba poskytuje odsouzenému zařazenému do práce v době jeho dočasné pracovní neschopnosti náhradu odměny za stejných podmínek, jako ji poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci podle „zákoníku práce“. Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro

⁹ VESELÝ, J. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. s. 254.

zaměstnanec pracovními dny. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění.¹⁰

2.3.2 Nemocenské dávky

Základem pro výpočet nemocenského je denní vyměřovací základ. To je zjednodušeně řečeno průměrný denní příjem za rozhodné období, zpravidla za 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (např. dočasná pracovní neschopnost). Příjmy (vyměřovací základy) v tomto období se sečtou, vydělí se počtem kalendářních dnů (do tohoto počtu se nezapočítávají tzv. vyloučené dny, to jsou např. dny, kdy náležela některá z dávek nemocenského pojištění) a získaná částka tvoří denní vyměřovací základ. Ten se dále podle „*zákona o nemocenském pojištění*“ redukuje prostřednictvím tří redukčních hranic, tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ.

Výše nemocenského za kalendářní den činí:

- do 30. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu,
- od 31. dne do 60. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 66 % redukovaného denního vyměřovacího základu
- od 61. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 72 % redukovaného denního vyměřovacího základu.¹¹

Příslušná věznice je odpovědná jak za výpočet a výplatu náhrady pracovní odměny, tak za správný výpočet a výplatu nemocenských dávek. O celkovou vypočtenou částku nemocenských dávek věznice každý měsíc sníží odvod, který zasílá z pracovních odměn na určený účet Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR. Jak bylo již zmíněno,

¹⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem. Právní stav k 1.1.2021*. Praha: GRADA Publishing, 2021, s. 65.

¹¹ Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské. Výpočet a výše dávek*. [online] aktualizováno 27.7.2021 [cit. 2021-12-30]. Dostupné z WWW: < <https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>>.

odvody z pracovních odměn odsouzených na sociální zabezpečení snižené o částku vyplacených nemocenských dávek jsou příjmovou částí rozpočtu.

2.3.3 Náhrada za ztrátu na výděлку

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti přísluší pracovně zařazenému odsouzenému dle stejného principu, jako běžnému zaměstnanci, a to ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem události způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a součtu náhrady za pracovní odměnu s výší nemocenského.

V případě, že byl odsouzený pracovně zařazen u vnějšího subjektu a pracovní úraz si způsobil u tohoto zaměstnavatele, věznice celkovou částku náhrady za ztrátu na výděлку včetně částky bolestného fakturuje danému subjektu. Náhrada pracovní odměny a nemocenské dávky se zaměstnavatelskému subjektu nefakturují.

2.4 Specifikum zaměstnávání obviněných

Legislativní rámec zaměstnávání obviněných ve výkonu vazby je shodný jako u jiných zaměstnanců na svobodě, tedy vztahuje se na něj plně „*zákoník práce*“ i právní předpisy upravující minimální a zaručenou mzdu.

Věznice mají striktně danou výdajovou část rozpočtu rozdělenou do konkrétních číselně označených položek. S danými finančními prostředky musí věznice vystačit i v rámci položky mzdových nákladů vnitřních pracovišť na daný rok, tudíž výrazně finančně náročnější zaměstnávání obviněných není až na výjimky využíváno. Obviněného je možné zařadit pouze na pracoviště uvnitř věznice, přičemž je nutné zajistit dodržování důvodů vzetí do vazby. Pobyt obviněného ve výkonu vazby je většinou kratší, než je pobyt odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody a konec výkonu vazby není předem znám, což může způsobit problém s plánováním prací u některých druhů činností. Obviněný by měl být kdykoliv k dispozici orgánům činným v trestním řízení, to jsou další důvody, které zaměstnávání obviněných komplikují.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnávání obviněných je náročnější jak po ekonomické, tak po bezpečnostní stránce a je možné pouze na základě žádosti obviněného splňujícího zdravotní kritéria. Je tedy spíše teoretickou možností, která je věznicemi v praxi využívána pouze v ojedinělých případech, a to formou dohody o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti (v případě dohod se nemusí řešit problematika otázka nároku na dovolenou).

3 Proces zařazování do práce a druhy pracovišť

Práci lze považovat za vysoce účinný prostředek resocializace odsouzených. Její pozitivní stránky jsou nenahraditelné jak z hlediska psychologického, tak ekonomického. Pracovní aktivita odsouzeného přispívá k vytváření kladného vztahu k práci jako možnosti uspokojování základních potřeb, vede k převzetí určité míry odpovědnosti za vlastní život, pomáhá snižovat napětí a rozvíjet osobnost odsouzeného.¹²

Zařazení do práce se zpravidla podmiňuje zdravotní způsobilostí a stejně tak odbornými znalostmi nebo schopnostmi. Podle těchto kritérií zařazuje věznice odsouzené k výkonu konkrétních druhů prací, zajišťuje i odměňování odsouzených za výkon práce a podporuje možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace a informovanost odsouzených. Pokud je odsouzený zařazen do práce, výkon práce se pro něj stává povinností a odmítnutí vykonat práci má povahu závažného porušení povinností odsouzeným, které je současně kázeňským přestupkem. Povahu práce nemají pořádkové činnosti ve věznicích, na kterých se musí podílet všichni odsouzení, ani pracovní terapie, pokud je součástí programu zacházení.¹³

Celý vězeňský pobyt odsouzeného musí být podřízen požadavku ochrany společnosti před další trestnou činností a přípravy odsouzeného na život ve svobodné společnosti, ovšem včetně paralyzování negativních jevů. Pravidelnou součástí programu zacházení je určení zaměstnávání odsouzeného, jeho účasti na pracovní terapii a na vzdělávání, avšak může být zaměřen i na zájmové aktivity a na utváření vnějších vztahů, a dokonce i na sociální výcvik, psychoterapii, arteterapii i na trénink zvládnání vlastní agresivity. Smyslem některých speciálních pedagogických a psychologických aktivit vedených kvalifikovanými odborníky by mělo být zejména pomoci odsouzenému analyzovat jeho současnou životní situaci, vést ho ke konstruktivnímu řešení problémů a k realistickému plánování budoucnosti, dosáhnout toho, aby odsouzený pochopil příčiny kriminálního chování a působit na jejich překonání.¹⁴

¹² HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005, s. 124.

¹³ BRUNOVÁ, M. *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020, s. 173-174.

¹⁴ NOVOTNÝ, O. et al. *Trestní právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 417.

Pracovní činnost zásadním způsobem přispívá ke snižování počtu a intenzity reakcí na zátěž z uvěznění a ke zmírnění vlivu prizonizace. Pracovní aktivitou dochází k celkovému zklidnění, k souladu psychosomatických funkcí i k uvedení řady sociálních a psychických aspektů do určitého řádu. Pracovní aktivitu můžeme považovat bez nadsázky za terapii. Práce je nejlepším prostředkem proti nudě a vzniku mimořádných situací. U některých jedinců lze dokonce docílit aktivace potřeby seberealizace.¹⁵

3.1 Program zacházení

Program zacházení se zpracovává na základě komplexní zprávy o odsouzeném s ohledem na délku trestu, charakteristiku osobnosti a příčiny trestné činnosti. Komplexní zpráva je shrnutím výsledků psychologického, pedagogického, případně lékařského posouzení a jiných dostupných materiálů k osobě odsouzeného. V programu zacházení má být především jasně formulován cíl, jehož má být realizací programu zacházení dosaženo. Takovým cílem může být např. získání konkrétní pracovní kvalifikace zvyšující šanci na získání zaměstnání po propuštění na svobodu, dosažení určitého stupně vzdělání, osvojení si pracovních návyků, osvojení si určitých dovedností přispívajících k samostatnému způsobu života, osvojení si zvládnání krizových životních situací apod. V rámci programů zacházení může být stanoveno i více cílů, které se vzájemně doplňují. Náročnost cíle či cílů závisí především na osobnosti odsouzeného. Důležitým faktorem je intelekt odsouzeného, stupeň dosaženého vzdělání, schopnosti či dovednosti, jimiž odsouzený disponuje, míra narušení jeho osobnosti, jeho postoje ke spáchanému trestnému činu apod. V návaznosti na cíl jsou stanoveny metody zacházení. V programu zacházení je rovněž stanoven způsob a četnost hodnocení naplnění cíle programu zacházení.¹⁶

Program zacházení s odsouzeným jedincem tvoří jádro penitenciární pedagogiky. Je v podstatě aplikací složek výchovy do penitenciární praxe uplatňovaných v procesu resocializace a reintegrace vězněné osoby. Ještě v nedávné minulosti se místo kategorie „program zacházení“ užívalo pojmu „resocializační program“. Počátkem roku 2000 se však penitenciární odborníci shodli na tom, že pojem „resocializace“ v penitenciární praxi není ani adekvátní průběhu a zejména výsledku tzv. resocializace, tudíž ani

¹⁵ FISCHER S., ŠKODA J. *Sociální patologie. Závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. Praha: Grada Publishing, 2014, 2.rozšířené a aktualizované vydání, s. 205.

¹⁶ KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999. Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 133-135.

odpovídajícím způsobem adekvátní. Proto byl nahrazen v souladu s Evropskými vězeňskými pravidly pojmem „program zacházení“ s vězni. Vycházelo se přitom z faktu, že ne každý vězeň po propuštění je zcela nebo i vůbec resocializován, o čemž svědčí jeho návratnost do výkonu trestu odnětí svobody (recidiva). Platí, že zde existuje vztah mezi programy zacházení, jejichž výsledkem by měla být resocializace vězněného jedince, ale vždy se to nezdaří (dáno vnitřními – endogenními i vnějšími – exogenními vlivy).¹⁷

V souvislosti s uvězněním jedinec ztrácí dvě základní opory, jsou to: **rodina**, další sociální kontakty, vztahy a **zaměstnání**, pracovní návyky a dovednosti. Bez zaměstnání není prakticky jedinec schopen návratu do společnosti bez další delikvence. Působení na tento aspekt patří také k nejdůležitějším úkolům při zacházení s odsouzenými vězni. V rámci výkonu trestu odnětí svobody má být jedinec korektivním způsobem připravován pro další život. To lze v naprosté většině případů pouze u těch jednotlivců, kde existuje zázemí postavené na výše uvedených oporách.¹⁸

Osvojení si návyku pracovat patří k nejdůležitějším předpokladům pro správnou sociální adaptaci, ale také anticipaci vězňů. Proto je práce v systému zacházení s vězni po celou dobu výkonu trestu odnětí svobody jak v minulosti, tak i v současnosti, chápána jako významný prvek resocializace. Práce rozvíjí psychomotorické i manuální dovednosti jedince a vede i k utváření morálně volných vlastností (sebekázeň, houževnatost, preciznost). Práce představuje pro odsouzeného také jednu z možností, jak se vyvarovat jednotvárnému a někdy nudnému průběhu výkonu trestu. Pracovní aktivity také přispívají ke snížení psychického napětí a nelze přehlédnout ani ekonomické důvody. V případě, že vězeň má možnost a chce pracovat, má také možnost plnit své dluhy a pohledávky. Evropská vězeňská pravidla o zacházení s vězni považují práci vězňů za nejdůležitější sociální a integrační činitel. Nezaměstnanost vězňů naopak patří k největším rizikům možného sociálně reintegračního neúspěchu.¹⁹

3.2 Pracovní zařazení odsouzeného

Odsouzený je zařazen do práce rozhodnutím ředitele věznice, a to zpravidla na základě doporučení odborných zaměstnanců. Povinnost pracovat se nevztahuje na odsouzeného

¹⁷ JÚZL, M. *Penitenciaristika jako věda žalární*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, s. 363.

¹⁸ FISCHER, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika*. Praha: ©TRITON, 2008, s. 174-175.

¹⁹ JÚZL, M. *Penitenciaristika jako věda žalární*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, s. 373.

- a) staršího 65 let,
- b) plně invalidního,
- c) jehož zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní zařazení,
- d) dočasně práce neschopného,
- e) pokud z povahy překážky vyplývá, že je jeho pracovní povinnost vyloučena.

Věznice při zaměstnávání a vzdělávání odsouzených zajišťuje

- a) zařazování odsouzených do práce odpovídající jejich zdravotní způsobilosti s přihlédnutím k jejich odborným znalostem a dovednostem,
- b) odměňování odsouzených za práci,
- c) vytváření podmínek pro to, aby odsouzení mohli získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci a rozšiřovat si svoji všeobecnou informovanost.

Podmínky pro zaměstnávání odsouzených vytvářejí věznice buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti, anebo smluvně u jiných subjektů. Zařazení odsouzených do práce u jiných subjektů se uskutečňuje na základě smlouvy mezi věznicí a jiným subjektem. Tato smlouva stanoví podrobnější podmínky, za nichž budou odsouzení pracovat, popřípadě i postup při zaškolení odsouzených k výkonu určených prací a způsob zvyšování jejich pracovní kvalifikace. Jiné subjekty poskytují věznicím za práci odsouzených dohodnuté plnění. Odsouzení zařazení do práce pracují pod dohledem zaměstnanců VS ČR. Odsouzené, u nichž lze předpokládat, že toho nezneužijí, lze zařadit do nestřežených pracovních skupin.²⁰

Dle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 45/2015 zohlední odborná komise při posuzování návrhů k zařazování nebo přeřazování vězňenských osob na pracoviště jejich profesní způsobilost, zdravotní klasifikaci, pracovní podmínky a sociální potřebnost. U odsouzených dále přihlédne zejména k typu věznice a stupni zabezpečení, do kterého byl odsouzený zařazen, jeho nebezpečnosti s ohledem na druh a charakter pracoviště. Odborná komise při projednávání návrhu na zařazení vězňenské osoby na pracoviště přihlíží vždy ke skutečnostem, zda:

- a) je tato osoba v souvislosti s případnou další trestnou nebo nedovolenou činností šetřena nebo prověřována a z vyjádření pověřeného orgánu Vězeňské služby vyplývá, že jí hrozí sdělení obvinění,
- b) je vyšetřována, obviněna nebo obžalována pro další trestný čin, nebo jí hrozí výkon

²⁰ MOTEJL, O. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2010, s. 165-166.

souhrnného trestu či trestního opatření odnětí svobody nebo dalšího trestu či trestního opatření odnětí svobody, případně výkon podmíněně odloženého trestu či trestního opatření odnětí svobody nebo zbytku trestu či trestního opatření odnětí svobody,

c) byl podán návrh soudu na ujednocení postupně soudem uložených trestů v různých typech věznice a o sjednocení nebylo soudem dosud rozhodnuto, přičemž nelze vyloučit ujednocení do přísnějšího typu věznice,

d) byla podána žádost o podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, žádost o milost nebo žádost či návrh na přearažení do věznice jiného typu, popřípadě návrh na umístění do jiného stupně zabezpečení,

e) jí byl uložen výkon trestu odnětí svobody za zákonem stanovený trestný čin,

f) u ní byly zjištěny závažné rodinné a sociální problémy,

g) je zařazena v Indexu útěkářů a nebezpečných osob,

h) zneužila volného pohybu mimo věznici při plnění programu zacházení nebo opuštění věznice v souvislosti s návštěvou anebo přerušáním výkonu trestu odnětí svobody a to i v předchozím výkonu trestu,

i) hrubým způsobem porušila své pracovní povinnosti, nebo soustavně vykazuje závažné nedostatky v kázni a pořádku negativně ovlivňující případné pracovní zařazení, za které byla kázeňsky trestána,

j) jí bylo soudem uloženo ochranné léčení v ústavní formě či po výkonu trestu odnětí svobody bude následovat výkon zabezpečovací detence.

Skutečnosti komise komplexně vyhodnotí a individuálně posoudí jejich závažnost i možný vliv na osobnost odsouzeného.²¹

²¹ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2021-12-10]

3.3 Typy věznic

V souladu se změnami, které zavedl zákon č. 58/2017 Sb., dochází k redukci základních typů věznic pro výkon trestu odnětí svobody dospělých osob. Čtyři základní typy (dohled, dozor, ostraha a zvýšená ostraha) se redukuje na dva (ostraha a zvýšená ostraha). V ostraze je vytvořen systém tří oddělení diferencovaných podle stupně zabezpečení: oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Stupeň zabezpečení je určen na základě vyhodnocení míry vnějších a vnitřních rizik. Vnější riziko vyjadřuje míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost, zejména s ohledem na trestnou činnost, za kterou mu byl uložen trest, délku trestu a formu zavinění a s přihlédnutím k tomu, zda již byl ve výkonu trestu. Vnitřní riziko vyjadřuje míru rizika ohrožení bezpečnosti během výkonu trestu s ohledem na individuální charakteristiku odsouzeného, v níž se zohledňují zejména povaha jeho trestné činnosti, nevykonaná ochranná opatření, průběh předchozích výkonů trestu a hrozba útěku.

U odsouzeného se v době pobytu v příjímáckém oddíle zpracuje vstupní lékařské vyšetření a vyhodnotí se míra vnějších a vnitřních rizik. Vyhodnocením vnějších rizik dojde k základnímu určení stupně. K tomuto základnímu určení stupně dále hodnotitelé v příjímáckém oddíle vyhodnocují rizikovost odsouzeného z pohledu míry opětovného selhání, stupně a povahy narušení odsouzeného, nevykonaných opatření, hrozby útěku, průběhu předchozích výkonů trestů a dalších trestních řízení za specifickou trestnou činnost. Stupeň zabezpečení jakož i aktuální naplněnost věznic, realizované druhy programu zacházení a další jsou základními kritérii, na základě kterých rozhoduje Generální ředitelství ČR o umístění odsouzeného do konkrétní věznice. V průběhu výkonu trestu dochází k nejrůznějším negativním změnám (např. nařízení nového trestu, pokus o útěk, napadení zaměstnance VS ČR) a pozitivním změnám (plnění programu zacházení, vzorné chování, snižování následku své trestné činnosti aj.). Toto vše a další důvody může být podnětem pro návrh odborné komise řediteli věznice vedoucí ke zvýšení nebo snížení stupně zabezpečení.²²

Požadavek na uvedenou změnu k přístupu k diferenciaci odsouzených se jeví oprávněným, a to i z pohledu současných penologických trendů. Ve většině evropských zemí je rozhodování o zařazování a přeřazování odsouzených zpravidla svěřeno orgánům

²² Vězeňská služba České republiky. *Redukce typů věznic*. [online] Praha, 2017. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z WWW:< <https://www.vscr.cz/sekce/obecny-postup>>.

vězeňské správy (např. v Německu, Rakousku, Itálii, Velké Británii, Nizozemsku, ve skandinávských státech). Z mimoevropských např. v Kanadě. V některých zemích o zařazování a přeřazování vězňů rozhoduje speciální orgán, např. ve Španělsku. Existují ovšem i státy, kde je rozhodování svěřeno výlučně soudu, např. na Slovensku, v Maďarsku či Polsku. Současná právní úprava v České republice přinesla výrazný posun směrem k přenesení diferenciaci do roviny penitenciární, a to při respektování ústavněprávního požadavku na rozhodování o vině a trestu soudem, pokud jde o způsob výkonu trestu odnětí svobody. Představuje tak určitý kompromis mezi trestněprávním a penologickým pojetím diferenciaci. Zvolenou koncepcí lze považovat za zdařilou, s potenciálem očekávaného budoucího efektu v podobě zkvalitnění systému zacházení a snížení recidivy trestné činnosti.²³

3.4 Druhy pracovišť

V souladu s Nařízením generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 45/2015 rozlišujeme v rámci zaměstnávání vězňů tyto druhy pracovišť:

1. střežená pracoviště,
2. nestřežená pracoviště,
3. pracoviště s volným pohybem v prostoru vazební věznice nebo věznice, anebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence,
4. pracoviště s volným pohybem mimo věznici.

Střežené pracoviště

Střeženým pracovištěm se rozumí:

- a) pracoviště umístěné ve střeženém prostoru věznice nebo ústavu,
- b) pracoviště umístěné mimo prostor věznice nebo ústavu, jenž je místem výkonu práce, na kterém jsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány prostředky vězeňské a justiční stráže a střežení příslušníky Vězeňské služby.

Nestřežené pracoviště

Nestřeženým pracovištěm se rozumí:

- a) pracoviště v administrativních budovách nebo obdobných objektech věznice a ústavu, které je umístěno mimo střežený prostor, kde odsouzení vykonávají úklidové, údržbářské nebo jiné výpomocné práce,

²³ KALVODOVÁ, V. et al. *Trestní právo /stále/ v pohybu: pocta Vladimíru Kratochvíli*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 194.

b) místo výkonu práce odsouzených, mimo střežené objekty věznice a ústavu, na kterém nejsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány prostředky vězeňské a justiční stráže, ani střežení příslušníky vězeňské služby.

Počet odsouzených zařazených do nestřežených pracovních skupin na takovém pracovišti nesmí přesáhnout 40 odsouzených na jednoho zaměstnance zabezpečujícího dohled nad jejich pracovní činností.

Pracoviště s volným pohybem

Volným pohybem odsouzeného v **prostoru věznice** při plnění pracovních úkolů se rozumí jeho samostatný odchod z ubytovacího prostoru, přesun na předem určené nebo dodatečně stanovené místo výkonu práce a zpět a pohyb v prostoru tohoto místa. Povolit volný pohyb ve věznici může ředitel věznice vybraným odsouzeným zařazeným do oddělení se středním a vysokým stupněm zabezpečení věznice s ostrahou, a to na základě doporučení odborné komise.

Pracoviště s volným pohybem **mimo věznici** je pracoviště, na které lze zařadit vybrané odsouzené vykonávající trest odnětí svobody v oddělení s nízkým nebo středním stupněm zabezpečení věznice s ostrahou. Dohled nad pracovní činností odsouzených, jejich chováním a přítomností na pracovišti, uložením přidělených nástrojů, náradí a materiálů, může na pracovišti zajišťovat také cizí subjekt, který zaměstnává vězněné osoby, a to dle podmínek uvedených ve smlouvě uzavřené s věznicí.²⁴

Před schválením nového pracoviště musí vždy proběhnout jeho komisionální posouzení. Vhodnost konkrétního pracoviště a daného druhu vykonávané práce posuzuje komise složená z členů: vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu, vedoucí oddělení vězeňské stráže, vedoucí oddělení prevence a stížností, vedoucí oddělení zaměstnávání vězněných osob, lékař, technik bezpečnosti práce, případně další určení zaměstnanci.

Komise posuzuje zejména zajištění bezpečnosti z hlediska systému střežení, organizační záležitosti spojené s odchodem pracovních zařazených odsouzených do práce a návratem z ní, vhodnost pracovní činnosti s ohledem na účel výkonu trestu odnětí svobody, kategorizace práce a katalogový list s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

²⁴ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2021-12-10].

Více různých bezpečnostních rizik je samozřejmě při zaměstnávání odsouzených na vnějších pracovištích, kdy hrozí vznik mimořádné události z důvodu odchodu odsouzeného z pracoviště, navazování nepovolených kontaktů, snaha obstarat si nepovolené předměty (například alkohol, drogy, peníze, mobilní telefon) či pokračování v trestné činnosti i během výkonu trestu odnětí svobody. Dalším možným rizikem při zaměstnávání je snaha odsouzených o získání ekonomického prospěchu díky účelové pracovní neschopnosti, kdy odsouzený nebude mít zájem pracovat a předstíranými zdravotními problémy se bude snažit neoprávněně pobírat nemocenské dávky.

3.4.1 Vykonyvané činnosti a systém kontrol

Ve vnitřních pracovištích věznice se nejčastěji jedná o úklidové práce, pomocné práce v kuchyni, v prádelně, v autoparku, pomocné práce při údržbě věznice. U vnějších pracovišť odsouzení vykonávají např. pomocné práce při nakládání s odpady, pomocné práce při nakládání, vykládání či balení zboží, kompletování výrobků, pomocné stavební práce či pomocné montážní práce.

Na pracovištích v objektu věznice zajišťují střežení a kontrolu příslušníci vězeňské stráže, příslušníci oddělení výkonu vazby a trestu či zaměstnanci věznice, ke kterým byli odsouzení na daný výkon práce zařazeni, mimo jiné se jedná také o evidenci a kontrolu vydaného a vráceného náradí. Dále jsou vnitřní pracoviště začleněna do systému kontrol a bezpečnostních prověrek prováděných v rámci věznice.

Na nestřeženém pracovišti mimo věznici není nutný stálý dohled příslušníka VS ČR, odsouzené na pracoviště doprovází občanský zaměstnanec a během pracovní doby provádí opakované kontroly odsouzených v nepravidelných intervalech, které mohou být doplněny dechovou kontrolou, zda odsouzení nepožili alkoholický nápoj. Na pracovištích s volným pohybem není trvale přítomen zaměstnanec věznice, dopravu na a z pracoviště zajišťují firmy, případně může odsouzený docházet pěšky, pokud je pracoviště v blízkosti věznice. Kontroly na pracovištích za věznici provádí pověřeni zaměstnanci, například vychovatelé. U pracoviště, kde se v rámci výkonu práce odsouzení přemísťují na větší vzdálenosti, jsou tyto vybaveni GPS lokátory, aby věznice měla přehled o jejich pohybu a rovněž, aby zaměstnanci věznice mohli kdykoliv zkontrolovat všechny odsouzené.

Všichni zaměstnanci spolupracujících firem, kteří v rámci svého pracovního zařazení přicházejí do styku s odsouzenými, jsou povinni dodržovat stanovené pokyny,

se kterými jsou prokazatelným způsobem seznámeni a jsou upozorněni, že porušení těchto zásad, byť i z nedbalosti, může být řešeno s přihlédnutím k rozsahu a intenzitě podáním trestního oznámení pro spáchání některého z trestných činů uvedených v zákoně č. 40/2009 Sb., zákon trestní zákoník v platném znění (dále jen „*trestní zákoník*“), např. § 337 „*trestního zákoníku*“ – maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání.

Odsouzení jsou vždy při odchodu na pracoviště a při návratu do věznice podrobeni prohlídce, samozřejmostí je procházení bezpečnostním rámem pro detekci kovu, případné dohledávání ručním detektorem a při příchodu z pracoviště je součástí kontroly vždy dechová zkouška na přítomnost alkoholu v dechu. Zaměstnávání odsouzených je jednou z priorit Vězeňské služby ČR, která se snaží vytvořit vhodné podmínky pro zaměstnávání odsouzených za stálého dodržování bezpečnostních opatření.

4 Odměna odsouzeného a její rozúčtování

Pracovní odměnu odsouzeného stanovuje Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, dále Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 13/2018, o odměňování odsouzených zařazených do práce a rozúčtování pracovní odměny upravuje Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.

Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody stanovuje jednotlivé složky, které pracovní odměnu tvoří, určuje výši této odměny a podmínky pro příplatky. Pracovní odměnu odsouzeného tvoří základní složka odměny, odměna za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Základní složku odměny tvoří časová nebo úkolová složka. Způsob určení základní složky odměny stanovuje věznice.

4.1 Zařazení do skupin dle odborné kvalifikace

Podle nejnáročnější práce, kterou odsouzený vykonává, se zařadí do konkrétní skupiny. Skupiny jsou čtyři dle požadované kvalifikace. V první skupině je jedná o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace. Patří sem různé pomocné práce či úklidové práce a tato skupina je vzhledem ke složení odsouzených zastoupena nejpočetněji. Pro zařazení do druhé skupiny je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace, může se jednat například o nějaký rekvalifikační či jiný odborný kurz, kde získá odsouzený potřebné znalosti k vykonávání práce. Příkladem může být zařazení na místo kuchaře v zaměstnanecké nebo vězeňské kuchyni. Zařazení do třetí skupiny je podmíněno úspěšným absolvováním středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání nebo vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu. Pro zařazení do čtvrté skupiny je potřebné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Pro zařazení do konkrétní skupiny je rozhodující, jak odborně náročnou práci odsouzený vykonává a k tomu musí

splnit podmínku požadovaného vzdělání. V praxi je tedy možné potkat vysokoškolsky vzdělaného odsouzeného, který provádí úklidové práce, tudíž bude zařazen do první skupiny.

Časová složka odměny při stanovené týdenní pracovní době podle „*zákoníku práce*“ činí za kalendářní měsíc

- a) v I. skupině částku ve výši 50 % minimální mzdy za měsíc,
- b) ve II. skupině částku ve výši 70 % minimální mzdy za měsíc,
- c) ve III. skupině částku ve výši 95 % minimální mzdy za měsíc a
- d) ve IV. skupině částku ve výši 120 % minimální mzdy za měsíc.

Časovou složku odměny může věznice za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě zvýšit v příslušném kalendářním měsíci až o 50 %, věznice může časovou složku odměny také snížit až o 50 %, neplní-li odsouzený řádně uložené úkoly v požadované kvalitě nebo množství.²⁵

Pokud odsouzený vykonává práci, pro kterou je stanovena norma spotřeby práce, je odměňován podle jejího plnění. Když odsouzený normu nesplní, bude mu úkolová složka odměny snížena o míru nesplnění normy spotřeby práce a při vyšším výkonu normované práce v požadované kvalitě obdrží odsouzený úkolovou složku odměny zvýšenou o míru překročení normy. Při stoprocentním plnění normy spotřeby práce činí úkolová složka v jednotlivých skupinách dle náročnosti vykonávané práce shodnou procentuální část minimální mzdy za měsíc jako u časové složky odměny.

4.1.1 Příplatky za práci

Za práci přesčas přísluší odsouzenému příplatek ve výši 25 % časové či úkolové složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal a jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného, pak mu náleží příplatek ve výši 50 % této částky.

Příplatek za práci ve svátek je určen odlišně od běžných mzdových předpisů, činí 10 % základní složky odměny. Pokud odsouzený ve svátek nepracuje, nenáleží mu pracovní odměna.

²⁵ ČESKO. VLÁDA. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2017, částka 127, s. 3946-3947.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 200 až 700 Kč měsíčně při stanovené týdenní pracovní době dle „*zákoníku práce*“. Pokud má odsouzený kratší pracovní dobu nebo neodpracoval pracovní dobu stanovenou pro daný měsíc, příplatek se snižuje úměrně dle odpracované doby. Výši příplatku za práci ve ztíženém prostředí určí věznice dle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.²⁶

4.2 Rozúčtování pracovní odměny

Rozúčtování pracovní odměny odsouzeného upravuje Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. Z odměny nejprve srazí věznice pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmu fyzických osob. Pro pracovní odměnu odsouzeného platí obecně závazné předpisy jako pro běžného zaměstnance, věznice příslušné částky srazí a odvede.

Srážky ve prospěch sociálního pojištění se provádějí v souladu s aktuálním zněním „*zákona o pojistném na sociální zabezpečení*“, výši pojistného na zdravotní pojištění upravuje aktuální znění „*zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*“. Pro srážky ve prospěch záloh na daň z příjmu se použije „*zákon o daních z příjmů*“ v platném znění. Zrušil se po 13 letech základ daně ve výši tzv. superhrubé mzdy (hrubá mzda + odvody zaměstnavatele na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení). Zaměstnancům se zdaňuje jejich hrubá mzda, a to sazbou 15 %. Zvyšuje se daňová sleva na poplatníka o 3 000 Kč ročně.²⁷

Pro rok 2022 dochází už druhý rok v řadě k navýšení základní slevy na poplatníka o 3 000 Kč, sleva se z původních 27 840 Kč zvyšuje na 30 840 Kč. Pokud odsouzený pro rok 2022 podepíše prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a uplatní základní slevu na poplatníka, která měsíčně činí 2 570 Kč, bude u většiny odsouzených výsledná záloha na daň nulová a také následně roční daň nulová, protože vyčíslená částka daně bude nižší než uplatněná výše slevy na poplatníka. To platí

²⁶ ČESKO. VLÁDA. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2017, částka 127, s. 3947-3948.

²⁷ BULLA, M., PELCL, L. *Pomocník mzdové účetní*. Český Těšín: PORADCE, 2021, s. 5.

za předpokladu, že odsouzený nemá jiné druhy příjmů, ale pouze pracovní odměnu. Pokud by odsouzenému někdo platil například nájem za určité prostory, je povinen podat daňové přiznání. Věznice mu za tímto účelem vystaví „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění“, které bude přílohou přiznání k dani z příjmu fyzických osob.

Část odměny, která zůstane po provedení srážek na sociální pojištění, zdravotní pojištění a případně na zálohu na daň z příjmu, se označuje jako čistá odměna. Čistou odměnu věznice rozúčtuje na srážky ve prospěch výživného, nákladů výkonu trestu, na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy či k úhradě jiných pohledávek vůči odsouzenému. Úhrn výše uvedených srážek nesmí překročit 72 % čisté pracovní odměny. Zbytek čisté odměny se rozdělí na kapesné, to činí 17 % odměny a úložné, které činí 11 % čisté pracovní odměny.

4.2.1 Výživné nezaopatřených dětí

Srážky k úhradě výživného nezaopatřených dětí, kterým je odsouzený povinen poskytovat výživu, činí 33 % čisté odměny. Mezi srážky ve prospěch výživného patří také úhrada příspěvků na uhrazení nákladů při péči o dítě v ústavní nebo ochranné výchově, ve kterém je dítě umístěno na základě rozhodnutí soudu nebo žádosti obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Srážky se provádějí na základě rozhodnutí soudu, jímž byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla odsouzenému uložena povinnost hradit výživné nebo soudem schválené dohody o výši výživného, na žádost zařízení, kde je dítě umístěno v ústavní nebo ochranné výchově, též na žádost odsouzeného a rovněž na žádost osoby, která je příjemcem výživného za předpokladu, že s tím odsouzený souhlasí a tento souhlas vyjádřil písemně. V tomto případě se k žádosti dokládají kopie rodných listů dětí, kde je odsouzený uvedený jako jejich otec (po ověření údajů se kopie rodných listů vrací).

V případě soudního rozhodnutí se srazí ve prospěch každého dítěte soudem stanovená výše běžného výživného. Pokud součet těchto částek přesáhne celkovou částku výživného, kterou tvoří procentuální část pracovní odměny stanovená pro tento účel, srazí se na každé dítě poměrná částka dle stanovených měsíčních částek výživného. Neuhrazený rozdíl se vede jako dlužné výživné, případně se dlužné výživné o tuto částku zvýší.

Pokud se výživné sráží na základě žádosti zařízení, kde je dítě umístěno, sráží se požadovaná výše výživného s omezením maximální výše dle rozúčtované části pracovní odměny na výživné. V případě výživného sráženého na žádost osoby či více osob, které jsou příjemcem výživného, se celková částka připadající na výživné rozdělí na stejné části dle počtu dětí, pro které se výživné se souhlasem odsouzeného sráží.

4.2.2 Náklady výkonu trestu

K úhradě nákladů výkonu trestu, který odsouzený vykonává, se použije 23 % čisté pracovní odměny odsouzeného. Nejvyšší částka, kterou je možné měsíčně na náklady výkonu trestu srazit, je 1500 Kč. Pokud rozúčtovaná částka je nižší než 1500 Kč a odsouzený má za daný měsíc ještě jiný příjem, nějaké přijaté peníze na kontě vedeném věznicí, např. zasláné od příbuzných, může být výsledná sražená částka kombinována z pracovní odměny a též z přijatých peněz, ze kterých je možné srazit až 40 %, opět s respektováním maximální možné hranice srážky ve výši 1500 Kč za měsíc.

Odsouzený je povinen hradit náklady výkonu trestu. Nelze-li tyto náklady srazit z odměny za práci, může věznice k jejich úhradě použít peněžní prostředky, které má odsouzený uloženy ve věznici. Od této povinnosti jsou osvobozeni odsouzení po dobu, po kterou nebyli zařazeni do práce nezaviněně, tzn. že věznice pro ně nemá práci, jedná se i o odsouzené trvale pracovní nezařaditelné. Dalším předpokladem, jenž musí být naplněn současně, je neexistence jiného příjmu či jiné hotovosti v období kalendářního měsíce. Od povinnosti hradit náklady výkonu trestu je osvobozen odsouzený, který nedovršil osmnáctý rok věku. Osvobození od povinnosti hradit náklady výkonu trestu po dobu poskytování ústavní (nemocniční) péče je dáno tím, že po tuto dobu náklady výkonu trestu fakticky nevznikají. Podmíněno je to však dvěma skutečnostmi: odsouzený je zdravotně pojištěn a neuplatní se, jestliže si odsouzený úmyslně způsobil újmu na zdraví anebo se opakovaně dopustil porušování léčebného režimu. Podmínkou osvobození je také zařazení odsouzeného do terapeutického programu s dobou výuky nebo terapie nejméně 21 hodin týdně. Toto ustanovení je projevem důrazu, který je kladen na vzdělávání odsouzených. Dále se jedná o situace, kdy se odsouzený nachází mimo věznici a náklady na jeho výkon trestu nevznikají, tj. po dobu přerušování výkonu trestu, po dobu

účasti na soudním jednání v postavení svědka nebo poškozeného, po dobu dočasného předání do ciziny nebo je-li na útěku.²⁸

4.2.3 Srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí

Z čisté pracovní odměny odsouzeného se použije na tyto srážky 12 %. Pořadí srážek k úhradě pohledávek se řídí dnem, kdy bylo věznici doručeno rozhodnutí. Má-li několik pohledávek stejné pořadí a nelze-li je uhradit plně, uspokojí se poměrně. Věznice zaeviduje pohledávku s datem doručení prvnímú plátcí mzdy, pokud je tato informace na rozhodnutí uvedena. Mezi tyto srážky se řadí srážky na základě výkonu rozhodnutí soudem, exekuce soudních exekutorů, daňová exekuce od správce daně či správní exekuce vydaná státním orgánem či územně samosprávným celkem. Věznice je povinna zahájit srážení ve prospěch uvedených pohledávek dle získaného pořadí ihned po doručení, srážky deponuje a odesílá je oprávněnému subjektu až po doručení vyrozumění o nabytí právní moci pohledávky.

U pracovní odměny odsouzeného není brána v úvahu nezabavitelná částka, která u běžných zaměstnanců slouží k zajištění základních životních potřeb. Jsou-li prováděny srážky k úhradě přednostních pohledávek podle zvláštního právního předpisu, provedou se tím způsobem, že z první poloviny této částky se uspokojí bez zřetele na pořadí nejprve pohledávky výživného a teprve poté podle pořadí ostatní přednostní pohledávky. Nepostačí-li tato polovina k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve výživné všech oprávněných a teprve poté dlužné výživné z dřívější doby, a to podle poměru výživného. Nebylo-li však takto uspokojeno ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně určená částka poměrně podle výše výživného. Přednostní pohledávky, které nebyly uspokojeny z první poloviny částky a ostatní pohledávky se uspokojují z druhé poloviny této částky. Pokud není k úhradě přednostních pohledávek první polovina částky plně vyčerpána, zvyšuje se o její nevyčerpanou část polovina druhá.²⁹

²⁸ KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 115-118.

²⁹ ČESKO. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb. ze dne 20. ledna 2000, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 4, s. 107-108.

Taxativní výčet přednostních pohledávek je obsažen v § 279 odst. 2 „občanského soudního řádu“, podle něhož přednostními pohledávkami s privilegovaným postavením jsou:

- a) pohledávky výživného,
- b) pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- c) pohledávky náhrady újmy způsobené úmyslnými trestnými činy,
- d) pohledávky daní a poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění,
- e) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění a důchodového pojištění,
- f) pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- g) příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče,
- h) pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- i) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory
- j) pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění,
- k) pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů,
- l) pohledávky za náhradní výživné podle jiného zákona.

Všechny ostatní nevyjmenované pohledávky se automaticky považují za pohledávky nepřednostní.³⁰

Mimo srážek prováděných z pracovní odměny na základě exekučního příkazu srážkami ze mzdy lze na základě exekučního příkazu příkázáním jiné peněžité pohledávky provádět srážky z doručených peněz odsouzené osobě na účet vedený věznicí. „Zákon o výkonu trestu odnětí svobody“ v § 25 odst. 4 upravuje postup v případě srážky na pohledávky spojené s trestním řízením způsobem, kdy se přijaté peníze rozdělí na dvě poloviny a jedna se použije ve prospěch srážek na pohledávky výše uvedené a s druhou polovinou může odsouzený disponovat, tzn. použít na nákup potravin a věci osobní potřeby. Na základě rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017 č.j. 6 As 317/2017-38 to neznamená, že „celá tato polovina prostředků musí být nutně dostupná a vyčerpaná k uvedeným úhradám. Odsouzenému jsou jeho základní životní potřeby zajišťovány ve věznici, aniž by musel disponovat nějakými finančními

³⁰ BREBURDA, J. *Exekuce srážkami ze mzdy*. Olomouc: ANAG, 2021, 9. aktualizované vydání, s.76.

prostředky. Není tedy rozumného důvodu vykládat ustanovení § 25 odst. 4 zákona o výkonu trestu odnětí svobody tak, že polovina přijatých finančních prostředků musí zůstat odsouzenému plně k dispozici.“³¹

V praxi se jedná zejména o případy, kdy si odsouzený nechává do věznice zasílat důchod. Věznici nepřísluší zkoumat původ zaslaných peněz pro vězněnou osobu, na všečen příjem je nutné pohlížet jako na přijaté peníze, tedy i na prostředky zaslané z důchodového pojištění a nelze zde uplatňovat institut nezabavitelné části příjmu. V případě, že by věznice nezapojila pro srážky na základě exekučního příkazu příkázáním jiné peněžité pohledávky i druhou polovinu doručených finančních prostředků, vystavovala by se riziku podání poddlužnické žaloby ze strany oprávněného.

4.2.4 Ostatní srážky

Pro ostatní srážky se použijí 4 % čisté pracovní odměny. Jedná se například o přeplatek na dávkách nemocenského a důchodového pojištění, pokud je odsouzený povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí, neoprávněně přijaté částky dávek státní sociální podpory, pohledávky zajištěné dohodou o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů či srážky částek na základě písemné dohody o srážkách z odměny odsouzeného uzavřené mezi odsouzeným a věznicí. Pokud takové srážky nejsou prováděny, je částka rezervovaná pro tento účel převedena ve prospěch srážek nejprve na výživné, a pokud není uplatněno, tak ve prospěch nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy.

4.2.5 Kapesné

Na kapesné se použije 17 % čisté pracovní odměny. Formou kázeňského trestu lze kapesné snížit maximálně o jednu třetinu, a to na dobu až tří kalendářních měsíců. V případě snížení kapesného se částka, o kterou se kapesné snižuje, převede na úložné. Odsouzenému tedy není odňata, ale je zbaven možnosti disponovat s ní jako s kapesným. Dodržování stanoveného pořádku a kázně je všeobecnou povinností odsouzených, jejímž obsahem je podrobení se všem omezením a zachování všech ustanovení a pravidel, jež jsou pro výkon trestu odnětí svobody stanoveny. Kázeňským přestupkem je zaviněné

³¹ ČESKO. NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. Rozsudek 6 As 317/2017-38 [ze dne 20.12.2017]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nsscr/6-as-317-2017-38>>.

porušení zákonem stanovené nebo na jeho základě uložené povinnosti, pořádku nebo kázně během výkonu trestu.³²

Odsouzený má právo nakupovat v prodejně věznice potraviny a věci osobní potřeby, případně věci pro zájmovou a vzdělávací činnost nebo k realizaci programu zacházení. Nákup se uskutečňuje zpravidla formou bezhotovostní platby z té části peněžních prostředků, s níž může volně disponovat. Ve věznici se pro odsouzené zřizují prodejny s potravinářským, drogistickým a průmyslovým zbožím. Minimální sortiment zboží stanoví vnitřní řád věznice.³³

Mezi nejčastěji kupované zboží patří zejména tabákové výrobky a kuřácké potřeby a rozpustná či mletá káva. Dále je to například čaj, pečivo, cukrovinky, balené nealkoholické nápoje, konzervy, hygienické potřeby, baterky do spotřebičů, potřeby pro korespondenci, časopisy a po předchozí objednávce lze koupit pro návštěvu i květiny či bonboniéru.

4.2.6 Úložné

Na úložné se použije 11 % čisté odměny. Úložné se zvyšuje o nevyčerpané částky určené pro srážky výživného, srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí, ostatní srážky, o částku sníženého kapesného a o veškeré částky vzniklé zaokrouhlováním. Veškeré rozúčtované částky se zaokrouhlují na celé koruny směrem dolů a haléřové zaokrouhlení ze všech položek se připočítá k úložnému.

Z úložného nad 35000 Kč se na základě rozhodnutí ředitele věznice uhradí náhrada nákladů výkonu trestu, náhrada dalších nákladů spojených s výkonem trestu, náhrada nákladů výkonu vazby a náhrada škody, pokud nebudou tyto pohledávky uhrazeny srážkami z odměny odsouzeného; tyto úhrady je možné provádět průběžně při výkonu trestu. Odsouzený může použít část úložného přesahující částku 35000 Kč k úhradě výživného osobám, kterým je povinen výživné poskytovat, k úhradě škody nebo nemajetkové újmy, kterou způsobil trestným činem, nebo k vydání bezdůvodného obohacení, které trestným činem získal, k úhradě nákladů spojených se zajištěním

³² KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 146-148.

³³ KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 72-73.

vlastního bydlení, k úhradě nákladů spojených s pořízením dokladů potřebných po propuštění z výkonu trestu, k podpoře své rodiny a jiných osob blízkých a osob, které jej ve výkonu trestu odnětí svobody pravidelně navštěvují, a při přerušení výkonu trestu. Část úložného, která přesahuje 500 Kč, může použít také na úhradu zdravotní péče nehrazené z veřejného zdravotního pojištění a na nákup nezbytných léčivých přípravků, potravin pro zvláštní lékařské účely a zdravotnických prostředků předepsaných lékařem.³⁴

4.2.7 Příklady rozúčtování pracovních odměn

Příklad č. 1:

Odsouzený zařazený do I. skupiny má pohledávky výživného (na žádost příjemce, se souhlasem odsouzeného, výživné se rozdělí stejnoměrně mezi děti), jiné pohledávky nemá, podepsal prohlášení k dani (záloha na daň bude nulová po odečtení základní slevy na poplatníka). Hrubá pracovní odměna: **8 100 Kč**.

Tabulka č.1:³⁵

Sociální a zdrav. pojištění	11 %	891 Kč
Čistá pracovní odměna	100 %	7 209 Kč
Výživné	33 % + 12 % + 4 %	3 690 Kč
Náklady výkonu trestu	23 % max. 1 500 Kč	1 500 Kč
Srážky na zákl. rozhodnutí	0	0
Ostatní srážky	0	0
Kapesné	17 %	1 225 Kč
Úložné	11 % + zaokrouhlování	794 Kč

Příklad č. 2:

Odsouzený zařazený do I. skupiny má pohledávky výživného, daňovou exekuci a písemnou dohodu s věznicí o srážkách z odměny odsouzeného. Podepsal prohlášení k dani (záloha na daň bude nulová po odečtení základní slevy na poplatníka). Hrubá pracovní odměna: **8 100 Kč**.

Tabulka č. 2:³⁶

Sociální a zdrav. pojištění	11 %	891 Kč
Čistá pracovní odměna	100 %	7 209 Kč
Výživné	33 %	2 536 Kč
Náklady výkonu trestu	23 % max. 1 500 Kč	1 500 Kč
Srážky na zákl. rozhodnutí	12 %	865 Kč
Ostatní srážky	4 %	288 Kč
Kapesné	17 %	1 225 Kč
Úložné	11 % + zaokrouhlování	795 Kč

³⁴ ČESKO. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb. ze dne 20. ledna 2000, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 4, s. 109.

³⁵ Zdroj: vlastní výpočet v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb.

³⁶ Zdroj: vlastní výpočet v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb.

Příklad č. 3:

Odsouzený zařazený do I. skupiny nemá pohledávky výživného, ani žádné jiné pohledávky. Podepsal prohlášení k dani (záloha na daň bude nulová po odečtení základní slevy na poplatníka). Hrubá pracovní odměna: **8 100 Kč**.

Tabulka č. 3:³⁷

Sociální a zdrav. pojištění	11 %	891 Kč
Čistá pracovní odměna	100 %	7 209 Kč
Náklady výkonu trestu	23 % max. 1 500 Kč	1 500 Kč
Kapesné	17 %	1 225 Kč
Úložné	11 % + nevyužité části	4 484 Kč

Příklad č. 4:

Odsouzený zařazený do II. skupiny (např. vyučený kuchař pracovní zařazený v kuchyni) má pohledávky výživného, soudní exekuci a písemnou dohodu o srážkách ze mzdy, na kterou zbývá doplatit 350 Kč. Podepsal prohlášení k dani (záloha na daň bude nulová po odečtení základní slevy na poplatníka). Hrubá pracovní odměna: **11 340 Kč**.

Tabulka č. 4:³⁸

Sociální a zdrav. pojištění	11 %	1 248 Kč
Čistá pracovní odměna	100 %	10 092 Kč
Výživné	33 %	4 204 Kč
Náklady výkonu trestu	23 % max. 1500 Kč	1 500 Kč
Srážky na zákl. rozhodnutí	12 %	1 211 Kč
Ostatní srážky	4 % max. 350 Kč	350 Kč
Kapesné	17 %	1 715 Kč
Úložné	11 % + zaokrouhlování	1 112 Kč

Příklad č. 5:

Odsouzený zařazený do II. skupiny (např. vyučený automechanik pracovní zařazený v autoparku) nemá pohledávky výživného, ani žádné jiné pohledávky. Podepsal prohlášení k dani (záloha na daň bude nulová po odečtení základní slevy na poplatníka). Hrubá pracovní odměna: **11 340 Kč**.

Tabulka č. 5:³⁹

Sociální a zdrav. pojištění	11 %	1 248 Kč
Čistá pracovní odměna	100 %	10 092 Kč
Náklady výkonu trestu	23 % max. 1 500 Kč	1 500 Kč
Kapesné	17 %	1 715 Kč
Úložné	11 % + nevyužité části	6 877 Kč

Na výše uvedených příkladech je patrné, že odsouzený, který není zatížen pohledávkami vlivem předchozího způsobu života, si může během výkonu trestu odněti svobody naspořit na úložném částku pro bezproblémový začátek života po propuštění

³⁷ Zdroj: vlastní výpočet v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb.

³⁸ Zdroj: vlastní výpočet v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb.

³⁹ Zdroj: vlastní výpočet v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb.

na svobodu. Odsouzení, kteří by byli bez pohledávek za začátku výkonu trestu, jsou spíše výjimkou. Na druhou stranu je třeba konstatovat, že řada odsouzených během pracovního zařazení při výkonu trestu své pohledávky uhradí nebo je alespoň významně sníží.

4.3 Rozúčtování pracovní odměny – „*de lege ferenda*“

Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb. stanovila maximální částku, která může být měsíčně na náklady výkonu trestu sražena na 1 500 Kč. V době vydání vyhlášky, tedy v roce 2010, činila pracovní odměna odsouzeného 4 500 Kč a nebyla navázána na výši minimální mzdy. Od té doby byla vyhláška šestkrát novelizována, výše pracovní odměny se zvyšovala až na současných 8 100 Kč pro I. skupinu, přičemž náklady výkonu trestu činí stále maximálně 1 500 Kč měsíčně. Adekvátnímu zvýšení nákladů výkonu trestu by odpovídala částka 2 700 Kč. V prosinci 2021 bylo ve věznicích necelých 19 000 vězněných osob, z toho odsouzených bylo 17 290, nadpoloviční většina je pracovním zařazena. V současné době, kdy se vláda snaží snížit deficit státního rozpočtu, by bylo přínosem, kdyby se i tato skupina obyvatel podílela dle svých možností na zvyšujících se nákladech na ubytování a stravu, byť v porovnání se skutečnými náklady by stále šlo o částku symbolickou. Denní výdaje na jednoho vězně byly za rok 2021 vyčísleny na částku 1 841 Kč.⁴⁰ To odpovídá 55 230 Kč měsíčně. V přílohách „práce“ jsou uvedeny konkrétní údaje o vývoji zaměstnanosti odsouzených a výši výdajů na vězně dle informací ekonomického odboru Generálního ředitelství VS ČR.

V rámci humanizace vězeňství byly investovány značné finanční prostředky za účelem zlepšení vězeňského prostředí. Mnozí odsouzení se po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody vrací do horšího prostředí, nemají zajištěnou pestrou stravu několikrát denně, nemají vybavené domácnosti na srovnatelné úrovni, nemají čisté a barevně vymalované pokoje, vybavené barevnou televizí, akvárii, květinami apod.

Malý v době svého působení ve funkci generálního ředitele konstatoval: „Humanizace vězeňství, to nejsou barevné televizory, ale působení na vězně, aby se nám po propuštění za chvíli nevraceli zpět.“ Co se týče materiálních podmínek ve věznicích, je třeba mít na paměti, že tyto podmínky by měly v určitém poměru odpovídat celkové životní úrovni společnosti. Považují tedy za nemorální, aby se vězni (i obvinění, tedy

⁴⁰ Zdroj: Informace z Ekonomického odboru Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

dosud z hlediska právního neviní) měli ve věznicích lépe než např. důchodci nebo rodiny s malými dětmi. Otázka celkového vybavení věznic stále zůstává otázkou peněz, stejně jako mzdy příslušníků. Situaci ve vězeňství by také prospělo, kdyby byla stejná pozornost jako vězňům věnována personálu, který je v přímém kontaktu s vězněnými osobami.⁴¹

Zpracovatelka „práce“ se zde nechce vyjadřovat k otázce humanizace vězeňství, ale zabývá se otázkou ekonomickou a navrhuje, aby se zákonodárci při příští úpravě vyhlášky zamysleli nad stále neměnnou maximální výší měsíční částky nákladů výkonu trestu (1500 Kč za měsíc) s ohledem ke stále se zvyšující pracovní odměně odsouzených. Další zvyšování v budoucnu je zaručeno navázáním pracovní odměny na výši minimální mzdy.

Zpracovatelka „práce“ považuje za vhodné stanovení adekvátní procentní výše nákladů výkonů trestu z čisté pracovní odměny se stanovením vyšší maximální měsíční částky. Ohraničení maximální částkou je nutné vzhledem k možné kombinaci výpočtu nákladů výkonu trestu i z doručených peněz. K tomuto dochází v případě, kdy odsouzený pracuje jen část měsíce a má na kontě vedeném věznicí za daný měsíc zaúčtované ještě nějaké přijaté peníze. U přijatých finančních prostředků je stanovena měsíční výše nákladů výkonu trestu na 40 % s omezením maximální možné výše částky na 1500 Kč za měsíc.

V době, kdy stoupají životní náklady všech obyvatel by bylo vhodné, aby i odsouzeným adekvátně narůstal jejich příspěvek na celkové náklady společnosti na penitenciární péči.

⁴¹ MALÁ, D. *Vězeňství po česku*. Tišnov: SURSUM, 2003, s. 111-112.

5 Provozovna střediska hospodářské činnosti

Vězeňská služba může provozovat hospodářskou činnost mimo svoji činnost hlavní, pro niž byla zřízena, zejména za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody nebo umístěných v ústavech pro výkon zabezpečovací detence. Hospodářská činnost je provozována za účelem dosažení kladného výsledku hospodaření; to platí i pro jednotlivé provozovny, v nichž je hospodářská činnost provozována.

Organizační jednotky Vězeňské služby, které jsou věznicí nebo ústavem pro výkon zabezpečovací detence, sledují hospodaření provozovny odděleně od hlavní činnosti a od hospodaření s prostředky rozpočtu věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence. Peněžní prostředky používané pro provoz hospodářské činnosti jsou vedeny na zvláštním bankovním účtu. Provozní výdaje hospodářské činnosti musí být v plné výši pokryty příjmy z této činnosti. Kladný rozdíl příjmů a výdajů dosažený za kalendářní rok v rámci hospodářské činnosti je mimorozpočtovým zdrojem.⁴²

Věznice hospodaří pro svou hlavní činnost s přiděleným rozpočtem a řídí se rozpočtovými pravidly. Provozovny hospodaří samostatně, mají oddělené účetnictví, své číslo účtu v České národní bance a nesmí ke své činnosti používat rozpočtové prostředky. Veškeré náklady na svoji činnost, včetně mzdových nákladů svých zaměstnanců hradí ze svých příjmů. Určenou část zisku po zdanění odvede provozovna na účet střediska hospodářské činnosti, část zisku z předchozího roku posílí rozpočet věznice v následujícím roce a část si ponechá jako rezervu. Rezerva by se použila v případě, kdy by podnikatelský subjekt byl v prodlení s úhradou faktury, přičemž pracovní odměny odsouzených musí být rozúčtovány ve stanoveném termínu.

Jedná se o model, který v rámci podnikatelské činnosti věznice umožňuje poskytovat služby hospodářským partnerům. Velkým přínosem těchto provozoven je možnost získat finanční prostředky k zajištění chodu věznice. Vlastní činnost věznic je cestou k získání dodatečných finančních prostředků a plní především resocializační roli

⁴² ČESKO. Zákon č. 555/1992 České národní rady ze dne 17. listopadu 1992, o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. In *Sbírka zákonů Česká republika č. 460/2000*. Částka 131, s. 7194.

ve směru získání pracovních návyků u odsouzených a jejich zapojení do pracovních aktivit.⁴³

5.1 Středisko hospodářské činnosti

Hospodářskou činnost provozuje Vězeňská služba prostřednictvím Střediska hospodářské činnosti, jehož funkci plní určené pracoviště odboru ekonomického. Středisko metodicky řídí, koordinuje a kontroluje činnost jednotlivých provozoven střediska, posuzuje a vyhodnocuje ekonomické záměry jednotlivých provozoven.⁴⁴

Účet střediska je plněn povinným odvodem ze zisku provozoven. Výši částky a termín odvodu stanovuje středisko na základě hospodářské situace pro všechny provozovny, nejvýše však v maximální výši do 10 %. O použití prostředků účtu střediska rozhoduje generální ředitel na návrh ředitele odboru ekonomického. Na účet střediska odvádějí provozovny částky na úhradu daní, ke kterým jsou provozovny hospodářské činnosti povinny. V každém účetním období musí středisko i provozovna dosáhnout alespoň vyrovnaného výsledku hospodaření.⁴⁵

Při nabízení výrobků a služeb na trhu má Středisko hospodářské činnosti VS ČR postavení běžného podnikatelského subjektu. Provozovny střediska hospodářské činnosti vyrábějí například nábytek, který často nalézá uplatnění ve státní správě. Jednou z nejvýznamnějších zakázek bylo v roce 2006 vybavení justičního areálu Na Mičáncích nábytkem. Mimo resort ministerstva spravedlnosti vězeňská služba spolupracuje například také s ministerstvem vnitra, ministerstvem zahraničních věcí, Policií ČR a podobně.⁴⁶

⁴³ Vězeňská služba České republiky. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. [online] Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/ostatni/koncepce-vezenstvi.pdf>>.

⁴⁴ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 1/2019, o výrobě a službách ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2022-02-06].

⁴⁵ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 1/2019, o výrobě a službách ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2022-02-06].

⁴⁶ BLANDA, R. Střediska hospodářské činnosti VS ČR. *ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ č. 4/2015*, Praha: Vězeňská služba České republiky, 2015, s. 8.

5.2 Podmínky pro činnost provozoven

Finanční hospodaření provozovny je vedeno odděleně od hospodaření hlavní činnosti věznice. K provozním potřebám nesmí být použity prostředky státního rozpočtu. Z účtu provozovny mohou být hrazeny pouze provozní výdaje, které přímo souvisí s činností provozovny. Zůstatek běžného účtu může středisko i provozovna převádět do následujícího roku. Provozovna předkládá nejpozději do 15. prosince běžného roku středisku „Plán hospodářské činnosti“ a „Finanční plán a plán činnosti provozovny střediska hospodářské činnosti“ na následující rok. Finanční plán musí obsahovat předpokládanou výši nákladů a výnosů a musí být sestaven tak, aby zajišťoval alespoň vyrovnaný výsledek hospodaření.⁴⁷

O úspěšnosti práce podniku informuje výkaz zisku a ztrát. Zachycuje vztahy mezi výnosy podniku dosaženými v určitém období a náklady spojeným s jejich vytvořením. Podle principu akruálního účetnictví se za výnosy považují peněžní částky, které podnik získal z veškerých svých činností za dané účetní období, bez ohledu na to, zda v tomto období došlo k jejich inkasu. Náklady pak představují peněžní částky, které podnik v daném účetním období účelně vynaložil na získání výnosů, i když k jejich skutečnému zaplacení nemuselo ve stejném období dojít.⁴⁸

Vedení účetnictví

Při vedení podvojného účetnictví jsou provozovny povinny se řídit zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „*zákon o účetnictví*“) a vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení „*zákona o účetnictví*“, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Provozovny jsou povinny dodržovat směrnou účtovou osnovu, účetní zásady a principy. Provozovna není samostatnou účetní jednotkou a nemá ekonomickou subjektivitu.

Za účetní zásady a principy se obecně považuje soubor pravidel, které jsou spojené s účetnictvím, jako způsobu zachycení ekonomické reality formalizovaným

⁴⁷Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 1/2019, o výrobě a službách ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2022-02-06].

⁴⁸ KISLINGEROVÁ, E. et al. *Manažerské finance*. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 40.

a předvídatelným způsobem. Účetní jednotky se těmito zásadami a principy řídí při vedení účetnictví a sestavování účetní závěrky. Účetní zásady je nezbytné posuzovat ve vzájemných souvislostech jako nedílný celek.⁴⁹ Komplex uzávěrkových prací zahrnuje především podrobnou účetní analýzu účtů používaného účetního rozvrhu včetně jejich obsahového vymezení, prověření úplnosti, správnosti a pravdivosti účetních záznamů, provedení inventarizace a účetní vypořádání jejich zjištění, posouzení správného zařazení příjmů, výnosů, výdajů a nákladů do příslušného účetního období a jednotlivých druhů majetku do příslušných položek. Účetní závěrka je vrcholem vedení účetnictví. V účetní závěrce se zobrazují nejen skutečnosti definované předmětem účetnictví, ale též další informace o finanční situaci a výkonnosti účetní jednotky.⁵⁰

Plnění daňových povinností

Věznice pro svou hlavní činnost hospodaří s přidělenými rozpočtovými prostředky a nejsou osobami povinnými k dani z přidané hodnoty. Provozovny střediska hospodářské činnosti vedou oddělené podvojně účetnictví, které je shodné s účetnictvím pro podnikatelskými subjekty. Provozovny jsou osobami povinnými k dani z přidané hodnoty a plátcí daně z příjmu právnických osob. V případě, že mají v majetku a používají nějaké vozidlo, jsou plátcí i daně silniční. Provozovny střediska hospodářské činnosti zpracovávají dílčí daňová přiznání za svou činnost a odvedou vypočítané výše daní na účet střediska. Středisko zpracuje všechna dílčí daňová přiznání a podává přiznání k daním, ke kterým je povinné na příslušný finanční úřad, za všechny provozovny souhrnně.

Generální ředitel zruší provozovnu na základě žádosti ředitele odboru ekonomického, pokud

- a) provozovna vykázala v účetním období ztrátu a nepředložila Finanční plán, který by zaručoval minimálně vyrovnané hospodaření v příštím účetním období,
- b) provozovna vykázala ztrátu ve dvou po sobě jdoucích účetních obdobích,
- c) Vězeňská služba pozbyla oprávnění k podnikání, kterým se zabývá příslušná provozovna a nemá možnost jej znovu získat,

⁴⁹ KOCH, J. *Účetní závěrka podnikatelů bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: PORADCE, 2020, s. 3-4.

⁵⁰ KOCH, J. *Účetní závěrka podnikatelů bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: PORADCE, 2020, s. 79-81.

d) byla zrušena věznice, ve které byla provozovna zřízena.⁵¹

V současné době je v České republice 35 věznic, z nich má 31 věznic zřízenou provozovnu střediska hospodářské činnosti. Hlavním účelem této činnosti je zajištění zaměstnávání odsouzených u vnějších subjektů na základě uzavřených smluv. Dalším přínosem je zisk vytvořený touto činností, část zisku po zdanění určena věznicí a schválená generálním ředitelstvím posílí rozpočet věznice v následujícím roce formou mimorozpočtového zdroje. Věznice si mohou na účtu provozovny také šetřit na větší investiční akci, na kterou nedostanou přidělené rozpočtové prostředky. Návrh předloží investiční komisi a následně postupují v souladu s vnitřními předpisy.

⁵¹ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 1/2019, o výrobě a službách ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2022-02-06].

6 Analýza kladů a záporů zaměstnávání odsouzených

Vyhodnocení kladů a záporů zaměstnávání odsouzených je rozdílné dle úhlu pohledu, optikou koho bude daná problematika sledována a hodnocena. Je zde možný různý pohled tří zúčastněných stran, a to hodnocení kladů a záporů z hlediska věznice, z pohledu spolupracujícího podnikatelského subjektu či z pohledu odsouzeného. Pro přehlednost zpracování a shrnutí informací a poznatků se zpracovatelka „práce“ rozhodla použít SWOT analýzu.

SWOT je zkratka pro vnitřní silné (strengths) a slabé (weaknesses) stránky podniku a příležitosti (opportunities) a ohrožení (threats) identifikované ve vnějším prostředí podniku. SWOT analýza je otevřeným ohodnocením podniku a je velmi užitečným, pohotovým a snadno použitelným nástrojem k deskripci celkové situace podniku. Účelem této diagnózy není určit jakýkoliv druh silných stránek, slabých stránek, příležitostí a ohrožení, ale zaměřit se na vyzdvižení těch, které mají strategický význam.⁵²

SWOT analýza silných a slabých stránek zaměstnávání odsouzených **z pohledu věznice** byla zpracována na základě současné praxe zpracovatelky „práce“ v oboru, kdy je zaměstnána jako vedoucí oddělení zaměstnávání vězněných osob a zároveň jako vedoucí provozovny střediska hospodářské činnosti. Shrnutí této problematiky do SWOT analýzy je provedeno na základě vyhodnocení řešení každodenních situací, komunikace s kolegy ostatních zainteresovaných oddělení a s vedením věznice.

SWOT analýza, která zachycuje silné a slabé stránky zaměstnávání odsouzených **z pohledu spolupracujících subjektů** při zaměstnávání na vnějších pracovištích, byla zpracována na základě řízených rozhovorů se zástupci pěti firem, se kterými má věznice uzavřené smlouvy a v současné době s nimi aktivně spolupracuje. Zaměstnancům těchto firem pracujícím na pozicích středního či vrcholového managementu byly položeny dvě otevřené otázky:

- 1. V čem spatřujete kladné stránky zaměstnávání odsouzených ve Vaší firmě?**
- 2. Jaké má zaměstnávání odsouzených slabé stránky a rizika?**

Odpovědi zaměstnavatelů byly až překvapivě podobné. Jsou zpracovány do SWOT analýzy s řazením zápisů dle počtu opakování shodných či podobných

52 VÁCHAL, J., VOCHOZKA, M. a kolektiv. *Podnikové řízení*. Praha: GRADA Publishing, 2013, s. 432.

vyjádření. Četnost obsahově shodných odpovědí je vyjádřena sestupným řazením zápisů odshora dolů. Zástupci všech spolupracujících firem vyzdvihovali zejména pravidelnost docházky do práce u odsouzených oproti kmenovým zaměstnancům a opakovaně bylo kladně hodnoceno i to, že do práce nastupují odpočatí a bez zbytkového alkoholu ve dnech následujících po výplatním termínu.

SWOT analýza silných a slabých stránek zaměstnávání odsouzených **z pohledu odsouzeného** byla zpracována na základě komunikace s odsouzenými během dlouholeté praxe zpracovatelky „práce“ ve funkci mzdové účetní vězňených osob a dále na základě komunikace s odbornými zaměstnanci jiných oddělení, zejména s vychovateli a sociálními pracovníky oddělení výkonu vazby a trestu, kteří pomáhají odsouzeným řešit jejich problémy. Pozoruhodné bylo, s jakým zájmem odsouzení chtěli splácet své dluhy, zejména pak výživné, vzhledem k jejich často naprosto opačnému přístupu k těmto závazkům při pobytu na svobodě.

Až na výjimky se odsouzení snaží o bezproblémový výkon trestu odnětí svobody vzhledem k možnosti podmíněného propuštění na svobodu v případě dobrého hodnocení jejich chování a např. i příslibu získání zaměstnání u stejného zaměstnavatele, u kterého pracují ve výkonu trestu. Zde je vhodné doplnit též informaci získanou během rozhovorů se zaměstnavateli odsouzených, kteří mají převážně tu zkušenost, že po propuštění z výkonu trestu jim tito zaměstnanci vydrží dva až tři měsíce a poté ztratí o zaměstnání zájem a přestanou do práce docházet. Sporadicky se najdou i tací, kteří po propuštění z výkonu trestu do firmy nastoupí a pracují tam několik let.

6.1 SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu z pohledu věznice

	POMOCNÉ (k dosažení cíle)	ŠKODLIVÉ (k dosažení cíle)
VNITŘNÍ (atributy organizace)	<p>STRENGTHS (silné stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnávání odsouzených jako významný prvek úspěšné resocializace • Posílení rozpočtu věznice ze zisku provozovny • Smysluplné trávení doby výkonu trestu, odsouzení se nenudí, méně příležitostí k porušování řádu výkonu trestu • U vnitřních pracovišť participace na běžném každodenním zajišťování chodu věznice 	<p>WEAKNESSES (slabé stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Možnost zakázaných činností na vnějším pracovišti, nepovolený telefonní či osobní kontakt s další osobou, požití návykových látek, zejména alkoholického nápoje • Možnost vzniku pracovního úrazu
VNĚJŠÍ (atributy prostředí)	<p>OPPORTUNITIES (příležitosti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poptávka po zaměstnávání odsouzených vzhledem k situaci na trhu práce a ekonomickým podmínkám, vznik nových vnějších pracovišť 	<p>THREATS (hrozby)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odchod, útěk z pracoviště • Škoda způsobená zaměstnavateli • Nedostatek odsouzených, kteří mohou a chtějí pracovat na vnějších pracovištích (nedostatek odsouzených s možností udělení volného pohybu)

6.2 SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu z pohledu spolupracujících firem

	POMOCNÉ (k dosažení cíle)	ŠKODLIVÉ (k dosažení cíle)
VNITŘNÍ (atributy organizace)	<p>STRENGTHS (silné stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pravidelnost docházky • Nastupuje do práce odpočinutý, bez zbytkového alkoholu • Nižší náklady (fakturace bez odvodů) • Nečerpá dovolenou, tzn. nechybí v práci, nehradí se dovolená • Nehradí se náhrady mzdy v době nemoci • Bezproblémové obsazení směn v sobotu, v neděli, ve svátek • V případě nespokojenosti s odsouzeným lze požadovat jeho výměnu 	<p>WEAKNESSES (slabé stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neodbornost odsouzeného, nízký stupeň vzdělání • Využití pouze jako pomocná síla • Nesmí řídit vozidlo, vysokozdvíhový vozík • Omezující bezpečnostní opatření • Nespolehlivost, nutná kontrola při práci • Nutnost častého zaškolení vzhledem k obměně odsouzených
VNĚJŠÍ (atributy prostředí)	<p>OPPORTUNITIES (příležitosti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Náhrada za zahraniční zaměstnance • Možné zadání pracovních činností, o které stálí zaměstnanci nemají zájem (nepodá výpověď) • Získání nové pracovní síly po propuštění (pokračuje u firmy jako její zaměstnanec) 	<p>THREATS (hrozby)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Náhlý výpadek většího množství pracovních sil v případě karantény vzhledem ke společnému ubytování • Odchod, útěk z pracoviště • Navazování nepovolených kontaktů se zaměstnanci • Snaha odsouzeného získat nepovolené předměty (mobil, alkohol, drogy) • Způsobí škodu zaměstnavateli (krádež, nedbalost při práci) • Nebezpečí trestné činnosti po propuštění (znalost vnitřních poměrů a uspořádání firmy)

6.3 SWOT analýza - předmět analýzy: Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody z pohledu odsouzeného

	POMOCNÉ (k dosažení cíle)	ŠKODLIVÉ (k dosažení cíle)
VNITŘNÍ (atributy organizace)	<p>STRENGTHS (silné stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Možnost splácet dluhy, hradit výživné • Opatření finančních prostředků (kapesného) pro nákup potravin, věcí os. potřeby bezhotovostním způsobem ve věznici • Získání či upevnění pracovních návyků • Smysluplné trávení času (výkon trestu rychleji utíká) 	<p>WEAKNESSES (slabé stránky)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Příležitost k získání nepovolených předmětů • Příležitost k navazování nepovolených kontaktů • Příležitost nepovoleného opuštění pracoviště
VNĚJŠÍ (atributy prostředí)	<p>OPPORTUNITIES (příležitosti)</p> <ul style="list-style-type: none"> • V případě dobrého hodnocení větší šance na podmíněné propuštění z výkonu trestu • Pokračovat po propuštění u firmy jako její zaměstnanec • Získání nových dovedností 	<p>THREATS (hrozby)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Další trest za porušení povinností či zákazů (osobní selhání)

Závěr

Hlavním cílem „práce“ bylo teoretické vymezení základního pojmosloví a východisek zkoumané tematické oblasti, týkající se zaměstnávání odsouzených zejména zařazování odsouzených do práce, druhy pracovišť a jejich specifikace, odměňování odsouzených a rozúčtování této odměny na jednotlivé složky, podmínky působení a význam provozovny střediska hospodářské činnosti.

Vedlejším cílem „práce“ bylo v rámci teoreticko-praxeologického analyticko-syntetizujícího a empirického postihu reflektovat kladné a záporné stránky zaměstnávání odsouzených.

V rámci teoretického vymezení základního pojmosloví byl objasněn proces zařazování odsouzených do práce s vymezením obsahu programu zacházení s odsouzeným, který tvoří jádro penitenciární pedagogiky. Dále byly charakterizovány základní typy věznic redukované z původních čtyř (dohled, dozor, ostraha a zvýšená ostraha) na dva (ostraha a zvýšená ostraha) a definován systém tří oddělení v ostraze diferencovaných podle stupně zabezpečení: oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Byla provedena bližší specifikace jednotlivých druhů pracovišť s uvedením konkrétních příkladů nejběžnějších vykonávaných pracovních činností odsouzených.

V práci je sumarizován přehled legislativních norem „*de lege lata*“, které se k zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody vztahují a též upravují související problematiku od „*Listiny*“ až po interní nařízení, tj. nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky. Bylo konkrétně specifikováno, v kterých případech se užije „*zákoník práce*“, jakožto „*lex generalis*“ pro oblast pracovního práva a kdy danou sféru odlišně upravuje „*zákon o výkonu trestu*“, jakožto „*lex specialis*“ pro zaměstnávání odsouzených. Jak již bylo zmíněno, u pracovně zařazených odsouzených se nejedná o vztah pracovněprávní, nýbrž vztah obdobný vztahu pracovněprávnímu. Zpracovaný přehled má za cíl usnadnit základní orientaci v právních normách a jejich správné aplikaci.

Cílem části „práce“ o pracovní odměně odsouzeného a jejím rozúčtování bylo vysvětlit princip rozúčtování pracovní odměny odsouzeného na jednotlivé části v závislosti na doručených pohledávkách. V rámci teoreticko-praxeologického postihu bylo na pěti konkrétních příkladech demonstrováno rozúčtování čisté odměny

a provádění srážek. Z uvedených příkladů je patrné, že pokud odsouzený není zatížen dluhy, či je během výkonu trestu splatí, může si na úložném naspořit dostatečnou částku pro bezproblémový začátek nového života po propuštění z výkonu trestu.

U srážky ve prospěch nákladů výkonu trestu zpracovatelka „práce“ poukazuje na možný inspirativní „*de lege ferenda*“ návrh úpravy stávající výše srážky a její maximální možné hranice. V době vydání nové vyhlášky, tedy v roce 2010, činila měsíční pracovní odměna odsouzeného 4 500 Kč. Od té doby byla vyhláška šestkrát novelizována, výše pracovní odměny se zvyšovala až na současných 8 100 Kč pro I. skupinu (11 340 Kč pro II. skupinu), přičemž náklady výkonu trestu činí stále maximálně 1 500 Kč měsíčně. Adekvátnímu zvýšení nákladů výkonu trestu by odpovídala částka 2 700 Kč pro I. skupinu (3 780 Kč pro II. skupinu). V současné době, kdy se vláda snaží najít jakékoliv zdroje a úspory, by bylo přínosem, kdyby se i tato skupina obyvatel podílela dle svých možností na zvyšujících se nákladech na ubytování a stravu, byť v porovnání se skutečnými náklady by se stále jednalo o částku symbolickou, neboť měsíční náklady na jednoho vězně v roce 2021 činily 55 230 Kč. Zároveň by se u odsouzeného vytvořil úzus, že náklady na bydlení nejsou zanedbatelnou položkou a je třeba s nimi v rámci použití svých příjmů počítat.

V empirické části „práce“ jsou formou SWOT analýzy shrnuty silné a slabé stránky zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody a lze konstatovat, že každá zainteresovaná strana z toho má určité výhody. Pro věznicí je problematika zaměstnávání významným prvkem snahy o resocializaci odsouzených a posílení rozpočtu věznice ze zisku provozovny střediska hospodářské činnosti je v době omezování výdajové části rozpočtu silným motivujícím faktorem. Pro odsouzeného je to příležitost, jak si vydělat prostředky na řešení své finanční situace, včetně úhrady nákladů spojených s trestnou činností a úhradou nákladů výkonu trestu. Dále se vytváří příležitost pro odsouzeného pokračovat v zaměstnání u dané firmy i po propuštění z výkonu trestu a tím se reintegrovat do společnosti. Rovněž si formou kapesného, a tudíž možnosti nákupu z povoleného sortimentu, může zpříjemnit pobyt ve věznici, který navíc díky zaměstnání rychleji utíká. Spolupracující subjekt získá pracovní sílu s pravidelnou docházkou a nižšími náklady, než jsou běžní zaměstnanci firmy, což vzhledem k současné situaci na trhu práce zástupci zaměstnavatelů kladně hodnotí. V neposlední řadě je to přínosem i pro stát, pokud se odsouzený po propuštění z výkonu trestu zapojí do pracovního procesu, nebude čerpat sociální dávky a sníží se pravděpodobnost recidivy trestné činnosti.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BLANDA, R. Střediska hospodářské činnosti VS ČR. *ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ* č. 4/2015, Praha: Vězeňská služba České republiky, 2015, 33 s., ISSN 1213-9297.
2. BREBURDA, J. *Exekuce srážkami ze mzdy*. Olomouc: ANAG, 2021. 535 s. 9. aktualizované vydání, ISBN 978-80-7554-308-0.
3. BRUNOVÁ, M. *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice*. Praha: Leges, 2020. 223 s., ISBN 978-80-7502-408-4.
4. BULLA, M., PELCL, L. *Pomocník mzdové účetní*. Český Těšín: PORADCE, 2021. 112 s. ISBN 978-80-7365-448-1.
5. FISCHER S., ŠKODA J. *Sociální patologie. Závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. Praha: Grada Publishing, 2014, 2.rozšířené a aktualizované vydání, 232 s. ISBN 978-80-247-5046-0.
6. FISCHER, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika*. Praha: ©TRITON, 2008, 208 s. ISBN-978-80-7387-014-0.
7. HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. 183 s., ISBN 80-86708-05-5.
8. JŮZL, M. *Penitenciaristika jako věda žalární*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.
9. KALVODOVÁ, V. *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 240 s. ISBN 978-80-7357-706-3.
10. KALVODOVÁ, V. et al. *Trestní právo /stále/ v pohybu: pocta Vladimíru Kratochvílovi*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, 561 s., ISBN 978-80-210-8921-1.
11. KISLINGEROVÁ, E. et al. *Manažerské finance*. Praha: C. H. Beck, 2004, 714 s., ISBN 80-7179-802-9.
12. KOCH, J. *Účetní závěrka podnikatelů bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: PORADCE, 2020, 128 s., ISBN 978-80-7365-450-4.
13. MALÁ, D. *Vězeňství po česku*. Tišnov: SURSUM, 2003, 129 s., ISBN 80-7323-062-3.
14. MOTEJL, O. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2010, 336 s., ISBN 978-80-7357-606-6.
15. NOVOTNÝ, O. et al. *Trestní právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 592 s., ISBN 978-80-7357-509-0.

16. TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem. Právní stav k 1.1.2021*. Praha: GRADA Publishing, 2021. 104 s. ISBN 978-80-271-3095-5.
17. VESELÝ, J. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. 312 s. ISBN 978-80-7201-915-1.
18. VÁCHAL, J., VOCHOZKA, M. a kolektiv. *Podnikové řízení*. Praha: GRADA Publishing, 2013, 688 s. ISBN 978-80-247-4642-5.

Elektronické zdroje

1. Česká správa sociálního zabezpečení. *Nemocenské. Výpočet a výše dávky*. [online] aktualizováno 27.7.2021 [cit. 2021-12-30]. Dostupné z WWW: <<https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske>>.
2. Vězeňská služba České republiky. *Redukce typů věznic*. [online] Praha, 2017. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z WWW:< <https://www.vscr.cz/sekce/obecny-postup>>.
3. Vězeňská služba České republiky. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. [online] Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/ostatni/koncepce-vezenstvi.pdf>>.
4. Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka 2020*. [online] Praha: 2021. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z WWW: <<https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2020.pdf>>statistická ročenka (vscr.cz)>.
5. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti vězňů*. [online] Praha. [cit. 2022-03-19]. Dostupné WWW: <<https://www.vscr.cz/sekce/aktualni-pocty-zamestnanych-veznu>>.

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1993, částka 1.

2. ČESKO. VLÁDA. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2017, částka 127.
3. ČESKO. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 10/2000 Sb. ze dne 20. ledna 2000, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 4.
4. ČESKO. NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. Rozsudek 6 As 317/2017-38 [ze dne 20.12.2017]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nsscr/6-as-317-2017-38>>.
5. ČESKO. Zákon č. 555/1992 České národní rady ze dne 17. listopadu 1992, o Vězeňské službě a justiční strážii České republiky. In *Sbírka zákonů Česká republika č. 460/2000*. Částka 131.

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity následující materiály:

- Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 1/2019, o výrobě a službách ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Informace z Ekonomického odboru Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

Seznam zkratk

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

VS ČR – Vězeňská služba České republiky

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

Přílohy

Vývoj zaměstnanosti vězňů

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
procentuální zaměstnanost	48,99 %	57,50 %	48,86 %	44,93 %	50,38 %	56,23 %	59,89 %	58,65 %	53,74 %
počet zaměstnaných odsouzených	6 377	5 367	5 463	6 021	7 606	8 449	8 858	8 615	7 561
odsouzení zaměstnaní v provozovnách SHČ VS ČR	1 373	1 497	1 679	1 720	2 999	3 457	4 191	4 181	3 714
odsouzení zaměstnaní u podnikatelských subjektů	2 454	1 466	1 328	1 646	1 954	2 265	1 906	1 605	1 006
celkový počet vězňů	22 644	16 645	18 658	20 866	22 481	20 789	20 215	19 717	18 606

Zdroj: Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti vězňů*. [online] Praha. [cit. 2022-03-19]. Dostupné WWW: <<https://www.vscr.cz/sekce/aktualni-pocty-zamestnanych-veznu>>.

Vězeňská služba České republiky

Denní přehled zaměstnanosti odsouzených za rok 2021

Věznice	Kmen. stav	Zaměstnaní	Zam. PSHČ	Zařazeno celkem	% zam.	Početní rozdíl proti stavu v roce 2020	Stav za rok 2020
Bělušice	603	535	261	318	59,44%	-36	354
Brno	237	119	13	114	95,80%	-4	118
Břeclav	267	192	40	113	58,85%	-27	140
Č.Budějovice	118	65	25	64	98,46%	-6	70
Heřmanice	765	521	68	231	44,34%	-48	279
Horní Slavkov	716	577	214	324	56,15%	12	312
Hradec Králové	191	121	23	88	72,73%	-22	110
Jiřice	845	734	126	246	33,51%	-74	320
Karviná	166	77	0	43	55,84%	-8	51
Kuřim	563	367	128	192	52,32%	9	183
Kynšperk nad Ohří	511	439	155	246	56,04%	-28	274
Liberec	205	123	37	75	60,98%	-26	101
Litoměřice	164	50	3	48	96,00%	6	42
Mírov	425	382	167	226	59,16%	0	226
Nové Sedlo	578	469	77	158	33,69%	-39	197
Odolov	259	225	67	117	52,00%	-27	144
Olomouc	112	56	0	50	89,29%	-11	61
Opava	245	191	0	134	70,16%	-10	144
Oráčov	450	431	233	296	68,68%	-9	305
Ostrava	189	83	0	80	96,39%	-5	85
Ostrov nad Ohří	1021	780	164	271	34,74%	-26	297
Pardubice	666	487	146	297	60,99%	-7	304
Plzeň	1121	909	219	465	51,16%	-41	506
Praha - Pankrác	663	374	13	194	51,87%	-20	214
Praha - Ruzyně	486	294	133	285	96,94%	-38	323
Příbram	933	661	189	320	48,41%	-18	338
Rapotice	681	575	69	189	32,87%	-56	245
Rýnovice	457	324	142	204	62,96%	-22	226
Stráž pod Ralskem	701	576	218	292	50,69%	-50	342
Světlá nad Sázavou	731	529	214	274	51,80%	-67	341
Teplice	72	30	8	30	100,00%	-6	36
Valdice	1083	981	271	400	40,77%	-14	414
Vinařice	844	550	64	228	41,45%	-2	230
Všehrady	410	294	50	141	47,96%	8	133
Znojmo	168	114	32	84	73,68%	-12	96
Celkový součet	17 646	13 235	3 569	6 837	51,66%	-724	7561

Zdroj: Ekonomický odbor GR VS ČR.

Výdaje na vězně - 2018

Celkové výdaje za rok 2018	Roční objem prostředků v Kč	Denní výdaj na vězněnou osobu v Kč
Osobní náklady	7 005 449 747	874,52
platy a odměny celkem	4 906 903 592	612,55
z		
toho: příslušníci	3 185 560 100	397,67
občanští zaměstnanci	1 721 343 492	214,88
ostatní platby za provedenou práci	219 219 458	27,37
z		
toho: platy vězňů ve vnitř. provozech	158 960 924	19,84
odchodné celkem	33 820 202	4,22
pojistné	1 747 301 657	218,12
FKSP	98 204 838	12,26
Sociální výdaje	1 290 899 110	161,15
z		
toho: důchody	707 674 708	88,34
ostatní sociální dávky	583 224 402	72,81
Ostatní věcné výdaje	2 070 694 697	258,49
z		
toho: Výdaje na potraviny	505 320 733	63,08
výdaje na prádlo, oděv, obuv	41 300 475	5,16
výdaje na léky a zdrav.materiál	20 635 293	2,58
výdaje na ostatní nákupy materiálu	363 459 304	45,37
výdaje na nákup vody, paliv a energií	542 521 777	67,73
výdaje na nákup služeb	241 467 684	30,14
výdaje na opravy a udržování	266 809 288	33,31
ostatní běžné výdaje	89 180 143	11,13
Běžné výdaje celkem	10 367 043 554	1294,16
Kapitálové výdaje	432 285 478	53,96
Výdaje celkem	10 799 329 032	1348,12

Průměrný počet vězňů	21 947
počet člověkodnů 2018	8 010 655

Denní výdaj na vězně za rok 2018	1 348
---	--------------

Zdroj: Ekonomický odbor GŘ VS ČR.

Výdaje na vězně - 2019

Celkové výdaje za rok 2019	Roční objem prostředků v Kč	Denní výdaj na vězněnou osobu v Kč
Osobní náklady	7 697 168 862	981,57
platy a odměny celkem	5 354 863 015	682,87
z		
toho: příslušníci	3 456 305 383	440,76
občanští zaměstnanci	1 898 557 632	242,11
ostatní platby za provedenou práci	248 345 311	31,67
z		
toho: platy vězňů ve vnitř. provozech	173 063 005	22,07
odchodné celkem	77 268 442	9,85
pojistné	1 909 224 023	243,47
FKSP	107 468 071	13,70
Sociální výdaje	1 398 682 625	178,37
z		
toho: důchody	766 092 921	97,70
ostatní sociální dávky	632 589 704	80,67
Ostatní věcné výdaje	2 215 940 256	282,59
z		
toho: Výdaje na potraviny	493 004 971	62,87
výdaje na prádlo, oděv, obuv	84 188 667	10,74
výdaje na léky a zdrav.materiál	21 472 191	2,74
výdaje na ostatní nákupy materiálu	395 038 891	50,38
výdaje na nákup vody, paliv a energií	595 881 851	75,99
výdaje na nákup služeb	244 792 197	31,22
výdaje na opravy a udržování	272 767 444	34,78
ostatní běžné výdaje	108 794 044	13,87
Běžné výdaje celkem	11 311 791 743	1442,53
Kapitálové výdaje	387 883 007	49,46
Výdaje celkem	11 699 674 750	1491,99

Průměrný počet vězňů	21 484
počet člověkodnů 2018	7 841 660

Denní výdaj na vězně za rok 2019	1 491
---	--------------

Zdroj: Ekonomický odbor GŘ VS ČR.

Výdaje na vězně - 2020

Celkové výdaje za rok 2020	Roční objem prostředků v Kč	Denní výdaj na vězněnou osobu v Kč
Osobní náklady	8 025 913 313	1077,79
v		
tom: platy a odměny celkem	5 548 718 072	745,13
z		
toho: příslušníci	3 575 374 742	480,13
občanští zaměstnanci	1 973 343 330	265,00
ostatní platby za provedenou práci	296 107 289	39,76
z		
toho: platy vězňů ve vnitř. provozech	216 772 564	29,11
odchodné celkem	109 315 575	14,68
pojistné	1 960 334 436	263,25
FKSP	111 437 941	14,96
Sociální výdaje	1 557 169 165	209,11
z		
toho: důchody	845 418 270	113,53
ostatní sociální dávky	711 750 895	95,58
Ostatní věcné výdaje	2 329 237 022	312,79
z		
toho: Výdaje na potraviny	529 091 207	71,05
výdaje na prádlo, oděv, obuv	80 543 465	10,82
výdaje na léky a zdrav.materiál	27 224 108	3,66
výdaje na ostatní nákupy materiálu	412 734 080	55,43
výdaje na nákup vody, paliv a energií	570 167 004	76,57
výdaje na nákup služeb	290 072 878	38,95
výdaje na opravy a udržování	244 555 776	32,84
ostatní běžné výdaje	174 848 504	23,48
Běžné výdaje celkem	11 912 319 500	1599,69
Kapitálové výdaje	338 833 485	45,50
Výdaje celkem	12 251 152 985	1645,19

Průměrný počet vězňů	20 346
počet člověkodnů 2020	7 446 636

Denní výdaj na vězně za rok 2020	1 645
---	--------------

Zdroj: Ekonomický odbor GR VS ČR.

Výdaje na vězně - 2021

Celkové výdaje za rok 2021	Roční objem prostředků v Kč	Denní výdaj na vězněnou osobu v Kč
Osobní náklady	8 312 819 500	1198,17
platy a odměny celkem	5 764 895 022	830,93
z		
toho: příslušníci	3 734 821 175	538,32
občanští zaměstnanci	2 030 073 847	292,61
ostatní platby za provedenou práci	305 834 615	44,08
z		
toho: platy vězňů ve vnitř. provozech	222 632 717	32,09
odchodné celkem	105 924 995	15,27
pojistné	2 020 176 496	291,18
FKSP	115 988 372	16,72
Sociální výdaje	1 663 960 636	239,84
důchody	872 493 032	125,76
ostatní sociální dávky	791 467 604	114,08
Ostatní věcné výdaje	2 277 521 979	328,27
z		
toho: Výdaje na potraviny	482 386 642	69,53
výdaje na prádlo, oděv, obuv	31 996 069	4,61
výdaje na léky a zdrav.materiál	29 529 496	4,26
výdaje na ostatní nákupy materiálu	395 017 863	56,94
výdaje na nákup vody, paliv a energií	562 014 304	81,01
výdaje na nákup služeb	268 567 401	38,71
výdaje na opravy a udržování	280 711 068	40,46
ostatní běžné výdaje	227 299 136	32,76
Běžné výdaje celkem	12 254 302 115	1766,28
Kapitálové výdaje	517 066 363	74,53
Výdaje celkem	12 771 368 478	1840,81

Průměrný počet vězňů	19 008
počet čloěkodnů 2021	6 937 920

Denní výdaj na vězně za rok 2021	1 841
---	--------------

Zdroj: Ekonomický odbor GŘ VS ČR.