

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA  
KATEDRA SYSTEMATICKÉ TEOLOGIE

**Řešení nezaměstnanosti osob ve výkonu  
trestu a osob po výkonu trestu,  
s ohledem na sociální učení církve**

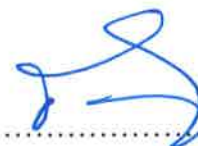
Bakalářská práce

AUTOR PRÁCE: Ing. Mgr. Petr Ptáček, Ph.D., MBA  
VEDOUCÍ PRÁCE: Doc. Mgr. Dominik Opatrný, Th.D.

2020

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jsem při tom jen uvedené prameny a literaturu. Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a zpřístupněna ke studijním účelům.

Ve Pstruží dne 31. ledna 2020



Ing. Mgr. Petr Ptáček, Ph.D., MBA

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji Duchu svatému za osvěcování mého rozumu při psaní práce.

Děkuji vedoucímu bakalářské práce, panu doc. Mgr. Dominiku Opatrnému, Th.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, kterými velmi přispěl k vypracování této práce.

V neposlední řadě děkuji své manželce a dětem za jejich trpělivost, když jsem volný čas věnoval bakalářské práci.

## SOUHRN

Práce je přirozená součást života, tak nám byla svěřená a naopak nezaměstnanost je velikým defektem a zlem, s kterým se nelze smířit, protože nezaměstnanost ničí lidskou společnost po stránce sociální, duchovní, ale také ekonomické. Možnost pracovat se stává pro některé skupiny lidí, například pro osoby vracející se z výkonu trestu, důležitá pro to, aby byla eliminována jejich recidiva, která je velmi vysoká. Na ekonomickém trhu se však nedaří úspěšně pomáhat osobám, které práci nutně potřebují. Přestože v celé společnosti nezaměstnanost klesá, u osob s trestní minulostí tomu tak není. Zaměstnavatelé se brání zaměstnávat nebo spolupracovat s trestanými osobami, protože mají obavy ze zhoršení podnikové kultury ve svých firmách, bojí se, že ostatní zaměstnanci tyto osoby nepřijmou. Lidé vracející se po výkonu trestu se dostávají do bludného kruhu, který je vždy dovede zpět za brány věznice.

Je vůbec možné této skupině osob účinně pomoci? K odpovědi si autor bere na pomoc sociální nauku církve. Tomáš Halík, ve své předmluvě k vydání Sociálních encyklik, ji charakterizuje jako prostor pro dialog sociologie, ekonomie a dalších společenských věd, která však také čerpá z filosofie, morální teologie, biblických věd. Tak je také koncipovaná bakalářská práce. V prvním kroku analyzuje problém práce osob ve a po výkonu trestu, v druhém hodnotí praktické zkušenosti a je také inspirací k další pomoci osobám, se zkušeností s vězením.

Pomocí relevantní literatury, cizích i vlastních výzkumů autor dokládá, že je možné v praxi úspěšně spolupracovat s trestanými osobami. Jako příklad užívá dobrou praxi výrobního podniku, který již 3 roky zaměstnává cca 55 odsouzených ve výkonu trestu a následně nabízí práci po výkonu trestu, společně s pomocí najít a financovat chybějící bydlení (což je druhý nejčastější problém, jehož neřešení vede k recidivě).

Bakalářská práce dává kladnou odpověď na otázku, zda lze odbourat bariéry bránící spolupráci odsouzených osob a osob po výkonu trestu vstoupit do zaměstnání a současně odpovídá kladně na otázku, zda to, co je morální, lidské, správné, je také ekonomické a hospodárné, tedy využitelné v tržním hospodářství.

### **Klíčová slova**

Práce, nezaměstnanost, zaměstnanci, odsouzené osoby ve výkonu trestu, sociální učení církve, spravedlivá mzda, nepeněžitá odměna.

## SUMMARY

Work is a natural part of our lives, it has been entrusted to us. On the contrary, unemployment is an evil with which we cannot reconcile. Unemployment destroys human society both in the social and spiritual way. And in economic terms as well. The possibility to work becomes important for certain groups of people, for example for people returning back to life after having been sentenced to prison. Work eliminates their relapses which is very high. However, in terms of economic market, such people are not successful in finding jobs which they urgently need. Despite the fact that unemployment has been decreasing throughout the society, this is not true for people with a criminal history. Employers are reluctant to employ people or to cooperate with such persons because entrepreneurs are worried that their company culture may get worse. They fear that other employees will not accept such persons. People coming back after having served a sentence get into a vicious circle that leads them back to the prison gates.

Is it at all possible to help this group effectively? The author seeks help within church, in its social knowledge. The answer to this question is found in Mr. Tomáš Halík's preface to the issue of Social Encyclicals. Mr. Halík characterizes it as an area for dialogue between sociology, economics and other social sciences which also look for sources in philosophy, moral theology and biblical sciences. This is also the concept of the bachelor thesis. In its first part it analyses the problem of work of persons serving a sentence or after having served a sentence and in its second part it assesses practical experience and is an inspiration for further assistance to people with experience in prison.

Using relevant literature, his own and other scientists' research, the author demonstrates that it is possible to cooperate successfully with such persons. His example is some good experience of a production company which has been employing about 55 persons serving a sentence for 3 years and this company then subsequently offers jobs for such persons and helps them find and finance housing ( which is another most frequent problem and which, if not successfully solved , it may lead to relapses).

The bachelor thesis gives a positive answer to the question whether the barriers preventing cooperation of sentenced persons and persons after serving their sentences can be broken down. At the same time it positively answers the question whether moral, human, correct approach is also applicable in market economy.

### **Key words:**

Work, unemployment, employees, persons serving a sentence, social knowledge of church, fair wages, non-monetary remuneration.

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM PRO ČLOVĚKA.....</b>	<b>3</b>
2.1	VÝZNAM PRÁCE PODLE SOCIOLOGIE, FILOSOFIE A EKONOMIE.....	3
2.2	SOCIÁLNÍ UČENÍ CÍRKVE A POJEM PRÁCE .....	4
2.2.1	<i>Práce ve Starém zákoně (vyprávění o pradějinách, přísloví z izraelské mudroslovné tradice).....</i>	<i>5</i>
2.2.2	<i>Práce v Novém zákoně – práce zajištění soběstačnosti.....</i>	<i>6</i>
<b>3</b>	<b>NEZAMĚSTNANOST .....</b>	<b>7</b>
3.1	DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST .....	7
3.2	NEZAMĚSTNANOST V ČÍSLECH.....	8
<b>4</b>	<b>PRÁCE ODSOUZENÝCH OSOB VE VĚZENÍ A PO PROPUŠTĚNÍ.....</b>	<b>10</b>
4.1	POČTY VĚZŇŮ V ČESKÝCH VĚZNICÍCH A JEJICH ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	10
4.2	PROBLÉM EKONOMICKÝ.....	12
4.3	PROBLÉM SOCIÁLNÍ .....	12
4.4	FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PŘÍPADNOU RECIDIVU.....	13
4.4.1	<i>Práce.....</i>	<i>13</i>
4.4.2	<i>Bydlení.....</i>	<i>14</i>
4.4.3	<i>Zadluženost – finance .....</i>	<i>14</i>
4.5	ZÁJEM ZAMĚSTNAVATELŮ ZAMĚSTNÁVAT OSOBY PO VÝKONU TRESTU.....	14
<b>5</b>	<b>SPRAVEDLIVÁ MZDA .....</b>	<b>16</b>
5.1	SPRAVEDLIVÁ MZDA - MŮŽE BÝT MZDA URČOVÁNA JEN TRHEM PRÁCE? .....	16
<b>6</b>	<b>POPIS PROSTŘEDÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....</b>	<b>18</b>
6.1	MP KRÁSNO, A.S. ....	18
6.2	VĚZNICE OSTRAVA HEŘMANICE.....	19
<b>7</b>	<b>POHLED PRACOVNÍKŮ ZAMĚSTNAVATELE NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ODSOUZENÝCH – VÝZKUM Č. 1.....</b>	<b>20</b>
7.1	PŘEDMĚT VÝZKUMU .....	20
7.2	CÍLE VÝZKUMU .....	20
7.3	HYPOTÉZY .....	20

7.4	VÝBĚR ZKOUMANÉHO VZORKU:.....	21
7.5	POUŽITÁ VÝZKUMNÁ METODA.....	21
7.6	ZÁKLADNÍ TYPY OTÁZEK.....	22
7.7	VÝSLEDKY PRVNÍHO VÝZKUMU - PRVNÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	22
7.8	VÝSLEDKY PRVNÍHO VÝZKUMU – DRUHÉ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	25
<b>8</b>	<b>ODSOUZENÍ A JEJICH ZÁJEM PRACOVAT – VÝZKUM Č. 2.....</b>	<b>28</b>
8.1	PŘEDMĚT VÝZKUMU.....	28
8.2	CÍLE VÝZKUMU.....	28
8.3	HYPOTÉZY.....	28
8.4	VÝBĚR ZKOUMANÉHO VZORKU A ZVOLENÁ VÝZKUMNÁ METODA.....	28
8.5	ZÁKLADNÍ TYPY OTÁZEK.....	29
8.6	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	29
<b>9</b>	<b>PRAKTICKÉ VYUŽITÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....</b>	<b>32</b>
9.1	VÝBĚR ODSOUZENÝCH PRO PRÁCI V MP KRÁSNO, A. S.....	33
9.2	PRÁCE ODSOUZENÝCH VE VÝROBNÍM PODNIKU - V MP KRÁSNO, A.S.....	33
9.2.1	<i>Pracovní den odsouzených osob v podniku MP Krásno, a.s.....</i>	<i>34</i>
9.2.2	<i>Vyřešení spravedlivější odměny a odměňování nepeněžitými prostředky.....</i>	<i>36</i>
9.3	PRÁCE PROPUSŤENÝCH OSOB V KONKRÉTNÍM PODNIKU.....	38
9.3.1	<i>Vyřešení bydlení.....</i>	<i>39</i>
9.3.2	<i>Adaptace v hlavním pracovním poměru.....</i>	<i>39</i>
<b>10</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>40</b>
	<b>POUŽITÉ PRAMENY A LITERATURA.....</b>	<b>42</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>46</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>46</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>47</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>48</b>



# 1 Úvod

Kristova slova: *Cokoliv jste učinili jednomu z těchto mých nepatrných bratří, mně jste učinili,*<sup>1</sup> předurčují hodnotu člověka, a to každého člověka, vždy se jedná o „obraz Boží“. Církev se staví zvláště za okrajové, „křehké“ skupiny lidí, mezi něž patří zdravotně postižení, lidé se sníženou pracovní schopností, ale také občané s trestní minulostí, kteří často v tvrdé hospodářské soutěži neobstojí. Jim je třeba pomáhat, aby se mohli začlenit do společnosti, aby se necítili vyvrženi, opuštěni.<sup>2</sup> Začlenění do společnosti bez práce a možnosti pracovat je však velmi svízelné. Dokonce, jak prokazují některé současné studie,<sup>3</sup> je nezaměstnanost jednou z hlavních příčin recidivy trestně odsouzených lidí.

Když člověk pracuje, nemění jenom svět a společnost, ale zdokonaluje i sám sebe, vychází ze sebe a nad sebe.<sup>4</sup> Je tedy nutností právě ohroženým skupinám (dlouhodobou nezaměstnaností) pomáhat získat a udržet si práci.

K řešení sociálních otázek, tedy i zaměstnávání znevýhodněných skupin osob, je třeba spolupráce všech, kterých se věc týká.<sup>5</sup> V našem případě se jedná o součinnost státu (nepřímý zaměstnavatel, který je především povinen provádět spravedlivou pracovní politiku)<sup>6</sup> a přímých zaměstnavatelů.

Cílem bakalářské práce je prokázat na dobré praxi významného podniku, že lze účinně odbourat bariéry vstupu do zaměstnání, v minulosti trestaným osobám, a tím jim pomoci začlenit se do společnosti. Bakalářská práce by mohla být příspěvkem v boji proti recidivě trestné činnosti osob vracejících se z věznic, tím že prokáže bezproblémovou spolupráci osob trestaných, po výkonu trestu i běžných pracovníků v běžném provozu jednoho výrobního podniku.

Druhým cílem práce je dokázat, že pomáhat ohrožené skupině (dlouhodobou nezaměstnaností) je prospěšné a důležité jednak ve smyslu Mt 25,40, a současně je to i v souladu s ekonomikou výrobního podniku a v souladu s podnikovou kulturou firmy.

---

<sup>1</sup> Mt 25, 40.

<sup>2</sup> *Pokoj a Dobro, list k sociálním otázkám v České republice k veřejné diskuzi*, str. 43.

<sup>3</sup> Bareš, Vladimír a Jiří Mertl. *Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody*. Praha: VÚPSV, a Bareš, Vladimír a Jiří Mertl. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. A Ze šikmé plochy zpět do práce. In: *Výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů*.

<sup>4</sup> Pastorační konstituce: *Gaudium et Spes*, dokument 2. vatikánského koncilu, 3. kapitola – Lidská činnost ve světě.

<sup>5</sup> Srov. *Rerum Novarum* (25).

<sup>6</sup> Srov. *Laborem Exercens* (17).



Tento cíl prokáže, že ekonomika a výnosnost podniků může být v souladu s naším učením, které je pro nás, věřící, tak důležité a drahé.

Teoretickým východiskům se práce věnuje v prvních čtyřech kapitolách. Autor vysvětluje, za pomoci relevantní literatury, základní pojmy, se kterými práce dále pracuje. Jsou zde užity také čtyři výzkumy, které řeší v posledních čtyřech letech problematiku zaměstnávání osob s trestní minulostí. Přičemž dva z nich byly řešeny výzkumným ústavem práce a sociálních věcí.

Po definování pojmů práce a nezaměstnanost, si autor všímá ekonomických a sociálních problémů, které plynou z plných českých věznic. Především se věnuje faktorům, které vedou osoby s trestní minulostí k recidivě (recidiva je až 70%),<sup>7</sup> jedním z nejvýznamnějších je patrně problematika práce a nezaměstnanosti těchto osob. Autor také definuje, v samostatné kapitole, pojem spravedlivé mzdy, a zamýšlí se, zda může být určována pouze trhem práce.

Práce osob odsouzených a osob s trestní minulostí je centrálním námětem celé bakalářské práce. Provedené dva výzkumy, které jsou součástí bakalářské práce, odkrývají problémy, které znesnadňují zaměstnávání těchto osob.

První výzkum řeší zaměstnávání odsouzených z pohledu ostatních pracovníků zaměstnavatele, a to těsně před zahájením spolupráce s věznicí a následně výzkum pokračoval 3 roky po zahájení, tedy v době, kdy již byl celý projekt plně zakomponován do kultury firmy. Druhý výzkum je zaměřen na odsouzené a jejich zájem pracovat, případně na aspekty, které jim brání nebo naopak pomáhají v případné práci.

Vlastní práce pak řeší popisem dobré praxe celou problematiku ve výrobním podniku, tak jak opravdu probíhá. V MP Krásno, a.s. jsou již 3 roky zaměstnávání odsouzení v počtu cca 55 osob z věznice Ostrava Heřmanice. Podnik jim navíc umožňuje, po odpykání výkonu trestu pokračovat v práci na hlavní pracovní poměr, a pomáhá jim při řešení situace s bydlením, tím, že se za ně zaručuje a poskytuje jim finanční výpomoc na úhradu bydlení.

Celá metodika práce se opírá o vlastní výzkum, a také o použitou českou i cizojazyčnou, literaturu, Písmo Svaté, sociální učení katolické církve, dokumenty 2. vatikánského koncilu, statistiky a další výzkumy v této oblasti již vykonané.

---

<sup>7</sup> Štern Pavel, „Trh práce a lidé s trestní minulostí“. *Listy sociální práce*, č. 6 (2016): str. 7.

## 2 Práce a její význam pro člověka

Přesvědčení církve je, že práce je základní rozměr pozemské existence člověka, tento úsudek je čerpán především ze zjeveného slova Božího, a v tomto přesvědčení ji utvrzuje i pohled na všechny výdobytky věd o člověku: antropologie, paleontologie, historie, sociologie, aj. Proto to, co je přesvědčení rozumu, stává se současně přesvědčením víry.<sup>8</sup>

Pohled na práci člověka je z hlediska víry a i rozumu velmi podobný. Věda i Zjevení dosvědčují význam i maximální důležitost práce pro člověka.

### 2.1 Význam práce podle sociologie, filosofie a ekonomie

Z pohledu sociologie zaujímá práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy slouží i k vytváření sociálního pole strukturovaných kontaktů, jednotlivec může objektivizovat své schopnosti a získávat odborné kompetence.<sup>9</sup> Pracující člověk, formovaný společenským působením, vstupuje prostřednictvím práce do vztahů s druhými lidmi, a tak s nimi kooperuje v činnostech nebo směřuje výsledky činností.<sup>10</sup>

Ve filosofii je práce nejčastěji chápána jako vědomá činnost člověka zaměřená na vytváření určitých hodnot.<sup>11</sup> T.G. Masaryk tvrdí, že vlastností práce, fyzické i duševní je změna stavu člověka, a definuje, že „pracovat, znamená vzdorovat zlu“.<sup>12</sup> Práce je i nástrojem sebepoznání, protože člověk při práci musí vynaložit své schopnosti a ukázat, jaký doopravdy je. Práce patří k ctnostem člověka, vzhledem k vynaložené námaze, kterou při ní podstupuje. Žádné hodnoty nelze tvořit jinak než prací.<sup>13</sup>

Ekonomie přistupuje k práci ze dvou pohledů:

Ten první je tzv. industriální, vychází z newtonovsky mechanického chápání práce jako působení síly na objekty. Člověk je v tomto procesu definovaný jako pracovní síla, u které je třeba zajistit co nejvyšší produktivitu, co nejefektivnější organizaci práce. Při tomto pohledu si ekonomická věda vytváří vztahy, které jsou závislé na teorii nabídky a

<sup>8</sup>Srov. Jan Pavel II: *Laborem exercen*, (4).

<sup>9</sup>Srov. Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, str. 75.

<sup>10</sup>Nový Ivan a Alois Surynek. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, str. 163.

<sup>11</sup>Nový Ivan a Alois Surynek. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, str. 162.

<sup>12</sup>Srov. Kosatík, Pavel, *100 x TGM, Co Masaryk řekl, napsal, jak to myslel a co to znamená*, str.56.

<sup>13</sup>Taméž, str. 57.

poptávky, na vytváření rovnovážného stavu, pracují s pojmy poptávka po práci, nabídka práce, zisky z vyrovnávání mezního produktu práce, apod.<sup>14</sup>

Druhý, také ekonomický, přístup pojímá práci jako sféru seberealizace člověka. Tento přístup vychází z poznání, že každý člověk pokud mu svěříme kompetence např.: možnost spolurozhodovat, obohacovat svou pracovní náplň, odpovídat za vlastní práci, apod. vykonává svěřenou práci lépe a dosahuje i vyšších výkonů. V tomto pohledu se prosazuje individuální přístup ke každému pracovníkovi a k jeho práci, výkonnostní normy jsou odsunuty do pozadí a hlavní roli zde hraje dohoda mezi pracovníkem a organizací. Absolutní důraz je zde kladen na osobnost a jedinečnost každého člověka.<sup>15</sup>

## 2.2 Sociální učení církve a pojem práce

Člověk, prací obětovanou Bohu, se přibližuje k vykupitelskému dílu Ježíše Krista, který dal práci vynikající důstojnost, když v Nazaretě vlastníma rukama pracoval.<sup>16</sup> Práce, spravedlivé odměňování, případně nezaměstnanost je součástí sociálního učení církve i následně všech sociálních encyklik.<sup>17</sup>

Papež Jan Pavel II. - v *Laborem Exercens* - tvrdí, že lidská práce je klíč, pravděpodobněji nejdůležitější, k celé sociální otázce, snažíme-li se vidět ji pod zorným úhlem dobra člověka.<sup>18</sup>

Člověk je povinen pracovat v několikerém významu slova:

- z příkazu Stvořitele,
- s ohledem na lidskou přirozenost, neboť její udržování a rozvoj vyžadují práci,
- s ohledem na bližní, zejména pro svou rodinu (práce tvoří základ utváření rodinného života),<sup>19</sup>
- pro společnost, ke které patří, pro národ, pro celou lidskou rodinu, jejímž je členem, neboť je dědicem práce generací a současně tvůrcem budoucnosti těch, kdo přijdou v běhu dějin na svět po něm.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> Srov. Kadeřábková, Božena. *Úvod do makroekonomie, neoklasický přístup*, str. 88-115.

<sup>15</sup> Srov. Koubek, Josef. *Řízení pracovního výkonu*, str. 8-25.

<sup>16</sup> Pastorální konstituce *Gaudium et Spes*, dokument 2. vatikánského koncilu, Oddíl 2 (67).

<sup>17</sup> Sociální učení církve má své bohaté dějiny, zahrnující biblická východiska. Zrod sociální nauky církve však bývá označován rokem 1891 – vydání sociální encykliky *Rerum novarum*, Lva XIII.

<sup>18</sup> Srov. Jan Pavel II: *Laborem exercen*, (3).

<sup>19</sup> Srov. Jan Pavel II: *Laborem exercens* (16).

<sup>20</sup> Tamtéž.

### 2.2.1 Práce ve Starém zákoně (vyprávění o pradějinách, přísloví z izraelské mudroslovné tradice)

První strany knihy Genesis potvrzují, že práce je základním rozměrem existence člověka na zemi. Teologické analýzy těchto textů ukazují práci jako účast člověka na Božím stvořitelském díle a pokračování v něm je z pověření samého Boha, což podtrhuje mimořádnou důstojnost samé práce, ale především pracujícího člověka v očích Božích.<sup>21</sup>

Na rozdíl od Aristotela, který považuje práci „za zkorumpovanou ztrátu času, která ztěžuje cestu k pravé ctnosti“,<sup>22</sup> se ve Starém zákoně považuje práce za poslání člověka, jak lze vyčíst ve vyprávění o pradějinách:

*Hospodin Bůh postavil člověka do zahrady v Edenu, aby ji obdělával a střežil.*<sup>23</sup>

Práce je tedy součástí lidského bytí a je přirozeně příjemná,<sup>24</sup> a je odpovědností člověka ve stvořitelském díle. Tato práce, jak zdůrazňuje Akvinský, by nebyla namáhavá, naopak byla by jen pro dobro člověka, tak, aby střežil Ráj.

Člověk však má také povinnost pracovat:

*V potu své tváře budeš jíst chléb, dokud se nenavrátiš do země, u níž jsi byl vzat: Prach jsi a v prach se navrátiš!*<sup>25</sup>

*I řekl Hospodin Bůh: „Teď je člověk jako jeden z nás, zná dobré i zlé. Nepřipustím, aby vztáhl ruku po stromu života, jedl a byl živ na věky.“ Proto jej Hospodin Bůh vyhnal ze zahrady v Edenu, aby obdělával zemi, z níž byl vzat.*<sup>26</sup>

Práci lze charakterizovat jako základní poslání člověka, k němuž je přímo vybízeno. Práce se stala součástí člověka, ale ne v rajském Edenu, ale na Zemi, kde již pracuje, i pro své potřeby a to „v potu tváře“.

Kromě výše uvedeného se pojmu práce věnuje i řada přísloví z izraelské mudroslovné tradice, kde je práce mnohdy považována za determinant člověka, který ničeho nedosáhne a člověka, který bude mít přebytek:

*Lenoch jen touží a ničeho nedosáhne, kdežto pilní se nasytí tukem.*<sup>27</sup>

<sup>21</sup> Košť, Stanislav, *Katolická sociální nauka*, str. 65.

<sup>22</sup> Roger, B. Hill. *Historical Context of the Work Ethic*, str. 2.

<sup>23</sup> Gn 2, 15.

<sup>24</sup> Akvinský, Tomáš. *STh. I, q. 102, a. 3, co.*: „Jiným způsobem se může rozuměti, aby člověk Ráj obdělával a střežil. Ale ta práce by nebyla namáhavá, jako po hříchu: ale bývala by příjemná, jakožto cvičení sil přirozenosti. Také ono střežení by nebylo proti vpádům, nýbrž bylo by na to, aby člověk si střežil Ráje, aby ho hříchem neztratil. A to všechno by bylo vycházelo na dobro člověka: a tak byl Ráj zařízen pro dobro člověka a ne obráceně“.

<sup>25</sup> Gn 3, 19.

<sup>26</sup> Gn 3, 22-23.

<sup>27</sup> Př 13, 4.

Mudroslovná tradice vidí také cestu s prací jako cestou plnou požehnání a milosrdenství, naopak bez práce se cesta stává neúplnou a slepou:

*Ruka pilných bude vládnout, kdežto zahálka vede do poroby.*<sup>28</sup>

Pracovat znamená jít cestou kontroly nad světem, případně nad sebou samým, bez práce, v životě v zahálce, se dostává člověk do uzavřenosti, či na cestu k hříchu.

### 2.2.2 Práce v Novém zákoně – práce zajištění soběstačnosti

Ježíš zpočátku pracoval jako tesař, jak dokládá Marek Evangelista:

*Copak to není ten tesař, syn Marilin a příbuzný Jakubův, Josefův, Judův a Šimonův?*<sup>29</sup>

Ježíš také často používá podobenství z oblasti práce a námezdnictví.<sup>30</sup>

Apoštol Pavel kritizuje ty, kteří si myslí, že se mohou zabývat vyššími věcmi a nemusí pracovat.

*Když jsme u vás byli, přikazovali jsme vám: Kdo nechce pracovat, ať nejl! Ted' však slyšíme, že někteří mezi vámi vedou zahálčivý život, pořádně nepracují a pletou se do věcí, do kterých jim nic není. Takovým přikazujeme a vybízíme je ve jménu Pána Ježíše Krista, aby žili řádně a živili se vlastní prací.*<sup>31</sup>

Současně zdůrazňuje, že práce dává nezávislost na donátorech při hlásání evangelia.

*Zakládejte si na tom, že budete žít pokojně, věnovat se své práci a získávat obživu vlastníma rukama, jak jsme vám již dříve uložili. Tak získáte úctu těch, kdo stojí mimo, a na nikoho nebudete odkázáni.*<sup>32</sup>

Tedy vlastní práce je klíč k tomu, abychom nebyli na nikoho odkázáni, je zde cítit také jakési rovnítko, které je mezi „řádným životem a živením se vlastní prací“.

Apoštol Pavel, který v 2. Listu Soluňanům píše tato slova sám, kdykoliv mohl, tak pracoval.<sup>33</sup> Pavel zdůrazňuje, že ani on nežije z milodarů:

*Sami víte, že tyto mé ruce vydělávaly na všechno, co jsem potřeboval já i moji společníci. Tím vším jsem vám ukázal, že máme takto pracovat, pomáhat slabým a mít na paměti slova Pána Ježíše, který řekl: „Blaze tomu, kdo dává, ne tomu, kdo bere“.*<sup>34</sup>

Práce je správnou cestou k obživě a soběstačnosti, bez nutností být odkázán na jiné. Práce na cestě k Bohu pomáhá, protože soběstačný člověk má cestu k Bohu snadnější. Člověk nepracuje z nutnosti, ale proto, že je pro něj práce přirozená.

<sup>28</sup> Př 12, 24.

<sup>29</sup> Mk 6,3.

<sup>30</sup> Mt 20,1-6, Mt 24,45, Mk 12,1-12, Jan 10,1-16.

<sup>31</sup> 2 Te 3, 10-12.

<sup>32</sup> 1 Te 4, 11-12.

<sup>33</sup> Srov. Sk 18, 3: „zůstal u nich a pracoval s nimi, poněvadž měli stejné řemeslo – dělali stany.“

<sup>34</sup> Sk 20, 34 – 35.



### 3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu - někteří sociologové ji nazývají břemenem. Způsobuje vzrůst sociálních nákladů a zostření sociálních konfliktů.<sup>35</sup> Nezaměstnanost je spojená s řadou záporných důsledků jak v rovině individuální, tak společenské, od znehodnocení osoby až ke ztrátě sebeúcty.<sup>36</sup>

Sv. Jan Pavel II. definuje nezaměstnanost jako opak spravedlivé a správné situace (mít vhodné zaměstnání pro všechny práce schopné osoby), může jít o nedostatek zaměstnání obecně, nebo také v určitých odvětvích. Nezaměstnanost je v každém případě zlo, a v jistém stupni se stává společenskou pohromou.<sup>37</sup>

Podobný názor o nezaměstnanosti sdílejí také sociologové. Ztráta práce však především ponižuje člověka, poškozují život jeho rodiny, mnohdy i jeho zdraví. A způsobuje řadu dalších negativních osobnostních změn, u dlouhodobě nezaměstnaných lidí se zjišťuje pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Současně dochází k poklesu komunikativních schopností a sebedůvěry.<sup>38</sup>

#### 3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Vážný problém je dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje finanční i sociální ztráty pro společnost i pro postižené občany. Nezaměstnaní mění svůj status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu a zvrátit tento stav je pro mnohé z nich, obtížné.<sup>39</sup> Za dlouhodobě nezaměstnané se považují osoby nezaměstnané déle než jeden rok. Uplatnění člověka je v dnešní společnosti podmíněno řadou charakteristik (věk<sup>40</sup>, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině, apod.), které vyčleňují skupiny lidí k většímu riziku ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny osob jsou vystaveny také riziku

<sup>35</sup> Srov. Spieker, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*. 1. vyd. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. Str. 19.

<sup>36</sup> Jan Pavel II, *Sollicitudo rei socialis* (18).

<sup>37</sup> Srov. Jan Pavel II, *Laborem exercens* (18 - 19).

<sup>38</sup> Srov. Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.2002, str. 7, 8.

<sup>39</sup> Srov. Sirovátka, Tomáš a Petr Mareš. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*. 2003, č. 1., s. 37.

<sup>40</sup> Papež František, *Christus Vivit*. (270) - otázka věku se týká jak lidí v předdůchodovém věku, tak mladých osob.

opakované nezaměstnanosti. Průvodní jev dlouhodobé nezaměstnanosti je zvýšená kriminalita a násilí.<sup>41</sup>

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, obvykle nepůsobí lidem žádné vážnější problémy. U dlouhodobě nezaměstnaných je situace o poznání horší. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny. Vede ke ztrátě kvalifikace a sebeúcty. Někdy se samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouhodobě nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání.

Lidé dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztrácejí naději, že vůbec dokáží práci získat, a jednak si mnozí zvyknou na skromnější, ale pohodlnější život ze státních sociálních podpor.<sup>42</sup>

Někteří lidé vnímají vyřazení z práce jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve společenských vztazích a začínají trpět pocity neplnohodnotného člena společnosti.<sup>43</sup>

Sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti mají především destruktivní vliv na:

- a) životní úroveň,
- b) na celou rodinu nezaměstnaného,
- c) strukturaci a vnímání času,
- d) fyzické a psychické zdraví.<sup>44</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost tedy představuje vážný problém. Nezaměstnanost bychom měli posuzovat nejen podle její výše, ale také (a možná především) podle její délky.

### 3.2 Nezaměstnanost v číslech

Osoby potřebující zvláštní pomoc na trhu práce, mezi něž patří především lidé vracející se z výkonu trestu, vykazují stagnaci ve vývoji zaměstnanosti. Zatímco celkově

---

<sup>41</sup> Srov.: Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, str. 116-118.

<sup>42</sup> Slovák S. *Aktuální problémy trhu práce*, Ostrava 2007, str. 10 a také: Ptáček, P. *Ekonomickými znalostmi k vyšší zaměstnatelnosti*, str. 18.

<sup>43</sup> Srov.: Brožová, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. Str. 76.

<sup>44</sup> Srov.: Winkler, Jiří a Mirka Wildmannová. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999., str. 20.



uchazečů o zaměstnání, oproti roku 2013, není ani polovina, zatímco volných pracovních míst na trhu práce přibýlo téměř desetinásobně, počet osob, vyžadujících zvláštní péči, umístěných na úřadě práce bez zaměstnání, za stejné období, se zmenšil minimálně, jak dokazuje tabulka č. 1 - Vývoj stavu nezaměstnaných v letech 2013 až 2018.

Statistika dokazuje určitou diskriminaci trhu práce této skupiny.<sup>45</sup> Přitom trh práce momentálně vykazuje anomálii, kdy počet volných pracovních je až o třetinu vyšší než počet nezaměstnaných. Tento vývoj má setrvalou tendenci, v době psaní bakalářské práce, v srpnu 2019, bylo uchazečů o zaměstnání 204 789, z toho 2 422 osob vyžadujících zvláštní péči, podíl nezaměstnaných osob byl 2,7% a počet volných pracovních míst narostl na 350 564. Na jedné straně je na trhu práce množství volných pracovních míst a na straně druhé skupina osob, která je nezaměstnaná, mnohdy dlouhodobě nezaměstnaná.

**Tabulka 1: Vývoj stavu nezaměstnaných v letech 2013 až 2018, vždy k 31.12.<sup>46</sup>**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uchazeči o zaměstnání	596 833	541 914	453 118	381 373	280 620	231 534
Volná pracovní místa	35 178	58 739	102 545	216 629	324 410	346 563
Podíl nezaměstnaných osob	8,2%	7,5%	6,2%	5,2%	3,8%	3,1%
<b>Osoby potřebující zvláštní pomoc</b>	<b>2 723</b>	<b>3 347</b>	<b>3 155</b>	<b>3 356</b>	<b>2 775</b>	<b>2 244</b>

Definice osob potřebující zvláštní pomoc – údaj v tabulce 1, řádek 4:

Jsou to především osoby po ukončení trestu odnětí svobody, a dále osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí. Tyto osoby, jsou skupinou velmi ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností, minimálně pro existující předsudky a z nich vyvíjející se diskriminace těchto osob, či skupin.<sup>47</sup>

<sup>45</sup>Portál MPSV ČR, dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, zpracovááno 20.9.2019 .

<sup>46</sup>Portál MPSV ČR, dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, zpracovááno 20.9.2019, vlastní zpracování.

<sup>47</sup>Srov. Šimek, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v ČR: Nové přístupy a jejich efekty*, str.17.

## 4 Práce odsouzených osob ve vězení a po propuštění

Situace v českých věznicích, co do počtu odsouzených, je neradostná. Celkový počet vězňů na konci roku 2018 byl 21 577,<sup>48</sup> což je o 5 489 více než v roce 2013 (rok rozsáhlé amnesie). 31.12. 2012 byl počet vězňů, dle Statistických ročenek, 22 612.

Česká republika má druhý nejvyšší podíl vězňů v Evropě, v roce 2019 je to 209 vězňů na 100 000 obyvatel.<sup>49</sup> Míra „recidivy“ se v České republice pohybuje okolo 70%.<sup>50</sup>

Za příčiny se považují především:

- a) vysoká zadluženost pachatelů a vysoká nezaměstnanost a
- b) nezaměstnatelnost lidí této sociální skupiny.<sup>51</sup>

Společnost má mít zájem o snížení tohoto hrozivého čísla, protože změna povede k zvýšení bezpečnosti obyvatelstva a současně k snížení nákladů, které na vězeňství vynakládáme, nezanedbatelná je také míra odpovědnosti k bližnímu a důležitost pomoci těm, kteří naší pomoc potřebují.

### 4.1 Počty vězňů v českých věznicích a jejich zaměstnávání

Počty odsouzených a obviněných se postupně vrátily na úroveň roku 2012, jak dokládá tabulka 2, pohybují se okolo 22 tisíc osob. Jedinou výjimkou byl ro 2013, což byl rok významné amnestie. Amnestie, vyhlášena prezidentem ČR republiky se dotkla celkem 6 471 odsouzených.<sup>52</sup> Stačily však pouhé čtyři roky a celkové počty vězňů v českých věznicích dosáhly opět více než 22 000 osob.

**Tabulka 2: Vývoj stavu odsouzených v letech 2013 až 2018, vždy k 31.12.<sup>53</sup>**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
obvinění	2 308	2 185	1 960	1 907	1 809	1 816
odsouzení	14 301	16 433	18 850	20 501	20 271	19 677
chovanci		40	56	73	79	84
<b>celkem</b>	<b>16 609</b>	<b>18 658</b>	<b>20 866</b>	<b>22 481</b>	<b>22 159</b>	<b>21 577</b>

<sup>48</sup> Z toho 19 677 odsouzených, *Statistická ročenka vězeňské služby 2018*.

<sup>49</sup> Richter Jan, „Česko má druhý nejvyšší podíl vězňů v Evropě“, *Ekonom* 63, č. 18 (2012019): 26-27.

<sup>50</sup> Štern Pavel, „Trh práce a lidé s trestní minulostí“, *Listy sociální práce*, č. 6 (2016): 7.

<sup>51</sup> Štern Pavel, „Trh práce a lidé s trestní minulostí“, *Listy sociální práce*, č. 6 (2016): 7-9.

<sup>52</sup> Z toho 5 474 mužů a 997 žen, *Statistická ročenka vězeňské služby 2013*.

<sup>53</sup> *Statistická ročenka vězeňské služby 2018*, vlastní zpracování.

Zaměstnávání vězňených osob, a jejich výrobní činnost, je uvedena v tabulce 3: Výrobní činnost a zaměstnávání vězňených osob.

Počet zaměstnaných osob, vzhledem k počtu odsouzených způsobilých práce, od roku 2013 roste, nedaří se však výrazně zvýšit počty pracujících u cizích subjektů.

Právě práce na tzv. civilních pracovištích, může mít důležitý vliv na nalezení pracovního uplatnění po ukončení trestu, což je předpoklad pro snížení recidivity, tedy opakovaného páčání trestní činnosti a následného návratu zpět do věznic.

Členění odsouzených dle počtu již vykonaných trestů odnětí svobody k 31. 12. 2018 dokládá tabulka č. 4.

**Tabulka 3: Výrobní činnost a zaměstnávání vězňených osob.<sup>54</sup>**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Odsouzení, způsobilí k výkonu práce	11 688	12 769	14 972	14 278	15 026	14 790
Průměrně zaměstnáno	5 533	5 417	5 775	6 788	8 449	8 858
Z toho ve vnitřním provozu	2 342	2 452	2 533	2 635	2 727	2 761
Provozovny hospodářské činnosti	1 394	1 562	1 718	2 238	3 457	4 191
U cizích subjektů	1 797	1 403	1 524	1 915	2 265	1 906
Průměrná měsíční mzda v Kč	3 952	3 725	3 489	3 478	3 790	4 345

Tabulka č. 3 také zobrazuje průměrný měsíční výdělek odsouzeného. Ten je dán nařízením vlády 361/2017 o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Výraznější změna v odměňování bude od 1.1.2020, kdy budou odsouzení zaměstnávání prostřednictvím vězeňské Provozovny střediska hospodářské činnosti. V současné době však průměrná měsíční mzda, která dosahuje v roce 2018 výše 4 345, - Kč (tak, jak vyplývá z citované vyhlášky), rozhodně nejví známky spravedlivé odměny za vykonanou práci.

<sup>54</sup> *Statistická ročenky vězeňské služby* 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, vlastní zpracování.

**Tabulka 4: Členění odsouzených dle počtu již vykonaných odnětí svobody k 31.12.2018.<sup>55</sup>**

Kolikrát ve výkonu trestu	muž	žena	celkem	Celkem v %
0 x	6 831	900	7 261	36,90%
1 x	3 904	312	4 216	21,43%
2 x	2 443	122	2 565	13,04%
3 x	1 794	86	1 880	9,55%
4 x	1 200	49	1 249	6,35%
5 x	874	19	893	4,54%
6 x	539	16	555	2,82%
7 x	357	10	367	1,87%
8 x	240	3	243	1,23%
9 x	138	1	139	0,71%
10 x	94	0	94	0,48%
Více než 10 x	211	4	215	1,09%
<b>Celkový součet</b>	<b>18 155</b>	<b>1 522</b>	<b>19 677</b>	<b>100%</b>

## 4.2 Problém ekonomický

Související náklady na vězeňský systém, jeden den a 1 vězně jsou 1 000, - Kč.<sup>56</sup> Navýšení vězňů o 5 489 osob znamená zatížení státního rozpočtu o více než 2 miliardy Kč, pouze na úrovni vězeňské služby. Další náklady vznikají a mohou vznikat například rozšiřováním kapacit, či stavbou nových věznic. Související náklady pak zahrnují náklady veřejné správy. Náklady však vznikají také obětím trestné činnosti, ale také jsou zde náklady práce Policie ČR, soudů, apod. Další ztráty pro státní rozpočet je neplacení, daní a dalších odvodů v době výkonu trestu.

## 4.3 Problém sociální

Opakovaná trestná činnost má dopad na bezpečnost veřejnosti, a tím i na kvalitu života občanů. Mezi sociální problémy zcela jistě patří i neúplnost rodin, v době výkonu trestu, snížení až zastavení vyživovacích povinností v rodinách, či neschopnost splácet exekuční příkazy,<sup>57</sup> apod.

<sup>55</sup> *Statistická ročenka vězeňské služby 2018*, vlastní zpracování.

<sup>56</sup> Štern Pavel, „Trh práce a lidé s trestní minulostí“. *Listy sociální práce*, č. 6 (2016): 7-9, ISSN 2336-2332.

<sup>57</sup> Kurdíková Ludmila, „Zaměstnávání vězňů před šedesáti lety a dnes“. *České vězeňství*, č.3(2010): 24.

## 4.4 Faktory ovlivňující případnou recidivu

Všeobecně lze faktory ovlivňující recidivu dělit na statické a dynamické. Mezi nezákladnější dynamické faktory patří: bydlení, zaměstnání, finance, rodina a sociální kontakty, závislosti, osobnost a chování, vzdělání a výchova.<sup>58</sup>

### 4.4.1 Práce

Podle Bushway: „Barriers to reentry?“ je nezaměstnanost odsouzených osob po výkonu trestu podstatně vyšší a navíc u lidí s trestní minulostí, včetně podmíněně propuštěných, pokud nezískají práci, je recidiva vyšší než u zaměstnaných. Někteří zaměstnavatelé považují profese jako nakládání s penězi, či kontakt se zákazníkem pro tyto osoby jako zcela nepřijatelné.<sup>59</sup> Bushway sice píše o situaci v USA, ale situace u nás je obdobná.

Deskriptivní studie, pracující se vzorkem více než 5 804 odsouzených, zjistila v roce 2018, že po návratu z vězení, před případnou recidivou, bylo 38,6% odsouzených evidováno na úřadech práce a navíc 62,7 % z nich bylo sankčně vyřazeno.<sup>60</sup> Vzhledem k celkové nezaměstnanosti v ČR listopad 2018 – 2,8%,<sup>61</sup> jedná se o počty opravdu velmi vysoké. Pro opětovné začlenění propuštěných osob je přitom v podstatě nezbytnou podmínkou právě uplatnění osoby na trhu práce.<sup>62</sup> Samotný fakt pobytu ve výkonu trestu je natolik stigmatizující okolností, že sama o sobě velmi znesnadňuje nalezení stabilního zaměstnání na běžném trhu práce. Dosavadní kariéra nebo profesní zkušenost propuštěných osob mají v tomto jen malý vliv. Jediným parametrem pracovní a trestní historie osoby, který může zlepšit šanci na získání a udržení zaměstnání je dostatečně dlouhá doba zaměstnání od opuštění výkonu trestu.<sup>63</sup> Je třeba však dodat, že celková šance najít zaměstnání je závislá na místních podmínkách trhu práce.<sup>64</sup>

---

<sup>58</sup> Drahý, F., J. Hůrka, M. Petras. *Charakteristiky odsouzených v českých věznicích, deskriptivní studie.*, str. 50.

<sup>59</sup> Srov.: Busway, Shawn a David Weiman a Michael Stoll. *Barriers to reentry?* New York: Russell Sage Foundation, str.: 117 -119.

<sup>60</sup> Drahý, F., J. Hůrka, M. Petras. *Charakteristiky odsouzených v českých věznicích, deskriptivní studie.*, str. 61.

<sup>61</sup> Portál MPSV ČR, dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004), zpracováno 3.9.2019.

<sup>62</sup> Bareš, Vladimír a Jiří Meretl. *Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.* Praha: VÚPSV, str. 1.

<sup>63</sup> Bareš, Vladimír a Jiří Meretl. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*, str. 38.

<sup>64</sup> Srov.: Busway, Shawn a David Weiman a Michael Stoll. *Barriers to reentry?* New York: Russell Sage Foundation, str. 257-259.

#### 4.4.2 Bydlení

Je však nutné zdůraznit, že samotný výkon trestu a trestní rejstřík nejsou zdaleka jedinými významnými faktory stěžujícími nalezení zaměstnání a obecně reintegraci. Významnou roli hraje také často nedostatečné zázemí (lze si jen těžko například představit, že propuštěná osoba nalezne stabilní zaměstnání bez stabilního bydlení), které propuštěné osoby po svém propuštění mají.<sup>65</sup>

#### 4.4.3 Zadluženost – finance

Mezi další faktory, které ztěžovaly reintegraci a nalezení zaměstnání, patří zejména dluhy a exekuce. Ty totiž velmi často vedou k tomu, že snaha o získání legálního zaměstnání zcela ztrácí své opodstatnění - příjem, který by dotyčné osobě po jejich uhrazení zůstal, nepostačuje na zabezpečení životních potřeb. Kromě tohoto praktického dopadu je pro dluhy a exekuce příznačné také to, že mají výrazný dopad na psychiku propuštěných osob a na jejich motivaci řešit svoji situaci, jež je přitom už tak jen velmi obtížně řešitelná a vysoce stresující a demotivující.<sup>66</sup>

### 4.5 Zájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby po výkonu trestu

Občanům po výkonu trestu nebo s podmíněným trestem je stále velmi složité najít zaměstnání. Pracovní příležitosti, které by jim byly nabídnuty bez překážek a předsudků, je omezený. Téměř se dá říci, že se jedná o další trest, neboť tyto lidé jsou v mnoha případech z možností získat jakoukoliv práci předem vyloučeni.

Po výkonu trestu opravdu mnoho odsouzených naráží na potíže s hledáním zaměstnání kvůli záznamu v rejstříku trestů.<sup>67</sup>

Výzkum, do něhož se v roce 2015, v lednu a únoru, zapojilo 241 zaměstnavatelů všech velikostí z celé ČR napříč odvětvími,<sup>68</sup> odhalil tato fakta: plných 55 %

<sup>65</sup> Bareš, Vladimír a Jiří Meretl. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*, str. 39.

<sup>66</sup> Bareš, Vladimír a Jiří Meretl. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*, str. 39.

<sup>67</sup> Bürgerová, Zuzana. Jak najít práci po propuštění z vězení. *České vězeňství*. 2010, č.3, s. 23.

<sup>68</sup> Ze šikmé plochy zpět do práce. In: *Výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů*. [online], [https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace/], zpracováno 25.8.2019.

zaměstnavatelů v průzkumu uvedlo, že osoby se záznamem v rejstříku trestů vůbec nezaměstnávají. Nejčastěji proto, že to údajně odporuje pravidlům a nařízením firmy (50 % případů), dalších 17 % kvůli špatné předchozí zkušenosti.

Více než dvě třetiny (68 %) firem po uchazečích během náboru vyžadují výpis z rejstříku trestů.

Zajímavá je také ta část výzkumu, která se zabývá překážkami zaměstnávání bývalých odsouzených, jsou to:

- a) jejich špatné a nedostatečné pracovní návyky – 37% dotázaných,
- b) jejich zatížení exekucemi – 29%,
- c) jejich potíže s bydlením – 21%,
- d) krátká či zastaralá praxe – 23%.



## 5 Spravedlivá mzda

V bakalářské práci autor pracuje s termínem mzda. K tomu se mimo jiné vyjadřuje papež Lev XIII. ve své encyklice: *Mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele je, aby dával každému, co mu podle spravedlnosti patří. Ošdit někoho o povinnou mzdu je velkým hříchem, který svolává svým křikem k pomstě hněv z nebe.*<sup>69</sup> Nespravedlnost vůči zaměstnanci se všeobecně považuje za hřích do nebe volající.<sup>70</sup>

### 5.1 Spravedlivá mzda - může být mzda určována jen trhem práce?

Je spravedlivá mzda ta, která odrazí zákon nabídky a poptávky, respektuje produktivitu práce, ekonomiku odvětví, finanční stabilitu firmy, atd.<sup>71</sup>

Nebo je spravedlivou mzdou částka, kterou pracovník potřebuje k uspokojení svých potřeb nebo mzda, která má charakter tzv. rodinné mzdy (je dostatečná pro založení rodiny)?

Sociální nauka církve se k spravedlivé mzdě vyjadřuje:

*V současnosti není žádný jiný důležitější způsob, jak uskutečnit sociální spravedlnost mezi pracujícím a zaměstnavatelem, než právě odměnou za práci.*<sup>72</sup>

Mzda je rozhodujícím nástrojem, jehož prostřednictvím se v současnosti realizuje účast na všeobecném určení dobra, a

*právě spravedlivá mzda se stává konkrétním ukazatelem spravedlnosti celého sociálně – ekonomického zřízení.*<sup>73</sup>

Jan Pavel II. zdůrazňuje především „rodinný“ charakter mzdy – je totiž třeba zabezpečit takovou odměnu, která je dostatečná pro založení a důstojné udržení rodiny a na zabezpečení její budoucnosti. Tzv. rodinné sociální dávky jsou tedy spravedlivým oceněním rodičovství a ne nějakou schovívavostí státu vůči rodině.<sup>74</sup> Spravedlivá mzda je oprávněný plod práce. Nevyplatit mzdu nebo nevyplatit ji včas, je chápáno jako hříšný počin.<sup>75</sup>

<sup>69</sup> Srov.: papež Lev III.: *Rerum novarum* (18).

<sup>70</sup> Jak 5,4; Dt 24,15.

<sup>71</sup> následující část vychází z eseje, autora BP, do předmětu Morální teologie v roce 2019 na CMTF.

<sup>72</sup> Jan Pavel II, *Laborem exercens* (19).

<sup>73</sup> Tamtéž.

<sup>74</sup> Stanislav Košč, *Katolická sociální nauka*, s. 70.

<sup>75</sup> Srov. Dt 24,14-15.

*Nebudeš utiskovat ani odírat svého druha. Výdělek dělníka, kterého najmeš, nezůstane u tebe do rána.*<sup>76</sup>

Tento hřích je označován, jak již bylo uvedeno, jako hřích, do nebe volající:<sup>77</sup>

*Hle mzda dělníků, kteří žali vaše pole, a vy jste jim ji nevyplatili, volá do nebes, a křik ženců pronikl ke sluchu Hospodina zástupů.*<sup>78</sup>

Při stanovení přiměřené odměny se mají brát v úvahu jak potřeby, tak výkon každého jednotlivce.

*Práce má být odměňována tak, aby se jednotlivci a jeho rodině dala možnost vést slušný život po stránce hmotné, společenské, kulturní a duchovní s přihlédnutím k úkolům a k výkonnosti každého pracujícího i ke stavu podniku a k obecnému blahu.*<sup>79</sup>

K mravnímu ospravedlnění výše mzdy nestačí pouhá dohoda stran.<sup>80</sup>

Ekonomická teorie nabídky a poptávky působí i na trhu práce a v této souvislosti se dá spravedlivá mzda vyjádřit zcela jinak: ekonomická teorie definuje tržní mzdu jako rovnováhu mezi nabídkou práce ze strany pracovníků a poptávkou po ní ze strany firem, tržní mzda pak nabídku a poptávku práce vzájemně vyrovnává. Taková mzda se v ekonomii nazývá mzdou rovnovážnou. Ekonomická teorie pokládají mzdy, které vznikají na konkurenčních trzích, jako „spravedlivé“.<sup>81</sup>

Spravedlivá mzda musí, dle autorova názoru, respektovat výkonnost firmy, případně odvětví, je nutné, aby po vyplacení mezd pracovníkům zbyly prostředky k rozvoji firmy, na investice, při nerespektování těchto zásad by patrně došlo k útlumu firmy a tedy i k propouštění pracovníků. Naopak mzda nemusí respektovat zákon nabídky a poptávky, protože rovnovážná mzda ještě nezaručí rodinný charakter mzdy, který je nutný nejen k pokračování lidského rodu, ale i k určité spokojenosti pracovníka, která se následně projevuje jeho vyšší motivací k práci (což má přínos k ekonomickému rozvoji firmy, k snížení fluktuace, k zvýšení podnikové kultury, apod.). Spravedlivá mzda, která respektuje obě popsané zásady, může být opravdu spravedlivou.

---

<sup>76</sup> Lv 19,13.

<sup>77</sup> Jak 5,4; Dt 24,15

<sup>78</sup> Jak 5,4.

<sup>79</sup> Pastorální konstituce *Gaudium et Spes*, dokument 2. vatikánského koncilu, Oddíl 2 (67).

<sup>80</sup> *Katechismus katolické církve* 2434, s. 591.

<sup>81</sup> Jan Urban, „Tržní mzdy a spravedlivé odměňování, proč jsou důležité tržní relace mezd“, *Práce a mzda* 66, č. 4 (2018): 39-44.

## 6 Popis prostředí bakalářské práce

Bakalářská práce vznikala v prostředí výrobního podniku MP Krásno, a.s., jsou v ní obsaženy konkrétní poznatky plynoucí z tříleté praxe zaměstnávání odsouzených, ale také osob s trestní minulostí. Druhé prostředí, které nelze opominout, a má stěžejní význam pro bakalářskou práci, je prostředí věznice Ostrava Heřmanice, jejíž vedení s výrobním podnikem maximálně spolupracuje, oba subjekty se tak podílejí na snížení recidivy osob s trestní minulostí. Poznatky jsou podpořeny dotazníkovým šetřením, jak na straně odsouzených, tak také na straně pracovníků zaměstnávající firmy. Práce se také opírá o zkušenosti autora, neboť ten v daném podniku pracuje v personálním strategickém vedení a celý projekt zaměstnávání odsouzených je jím zajišťován.

### 6.1 MP Krásno, a.s.

Podnik MP Krásno, a.s. patří mezi 3 největší zpracovatele masa a výrobce masných produktů v České republice, zároveň je třetí největší producent uzenin na Slovensku. Svě výrobky masokombinát vyváží také do Maďarska, Polska a Velké Británie.

V MP Krásno, a.s. pracuje cca 1 000 zaměstnanců, v sesterské firmě H+H Řeznictví, s.r.o. 250 pracovníků a ve slovenské firmě Krásno Slovakia, s.r.o. asi 50, celkem tedy 1 300 spolupracovníků, k tomu je třeba připočítat 50 agenturních zaměstnanců, 55 odsouzených a cca 75 brigádníků. Počet všech pracovníků se výrazně blíží k 1 500. Celý holding má tři výrobní závody (ve Valašském Meziříčí, Ostravě a Životicích) a na šedesát vlastních prodejen. Odsouzení z věznice Ostrava Heřmanice pracují v podniku v jeho 2 závodech v Ostravě Martinově cca 13 osob a 42 až 44 odsouzených ve výrobním závodě ve Valašském Meziříčí.

MP Krásno je podnikem v českých rukou, jehož vlastníci jsou z Valašska, jedná se o podnik rodinného typu, a tomu také odpovídá kultura firmy. Středem pozornosti podnikové strategie je zákazník a jeho potravinová bezpečnost (naprostou samozřejmostí jsou nejvyšší certifikáty, udělovány mezinárodními certifikačními agenturami na oblast IFS a BRC), která je uspokojována prostřednictvím spokojených zaměstnanců, pracujících v přátelském, ohleduplném prostředí, kde má své nezastupitelné místo také zdraví a bezpečnost pracovníků (firma je držitelem ocenění Bezpečný podnik a také Zdravý podnik III. stupně).

Výrobky firmy lze koupit, kromě vlastních prodejen, také prakticky ve všech maloobchodních sítích, působících v České republice, a také v mnohých malých řeznictvích. Podnik také zásobuje školní jídelny, nemocnice, sanatoria i hotely. Každý den opustí brány výrobních závodů více než 120 tun masných výrobků, ročně tak MP Krásno, a.s. prodá uzeninu za bezmála 2,5 miliardy Kč.

Za úspěchem této firmy z Valašského Meziříčí stojí především každodenní práce jeho motivovaných pracovníků, mezi něž v posledních letech patří také odsouzené osoby z věznice Ostrava Heřmanice.

## 6.2 Věznice Ostrava Heřmanice

Věznice Heřmanice se nachází asi 5 km od centra města Ostravy. Původně pracovní tábor byl vybudován v r. 1959 na základě potřeby pracovníků pro důlní podniky. Současnou podobu dostala věznice po rozsáhlé přestavbě v sedmdesátých letech.

Věznice Heřmanice je věznicí pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených zařazených do věznice s ostrahou s oddělením se středním stupněm zabezpečení, oddělením s vysokým stupněm zabezpečení a od dubna 2013 je zde zřízeno oddělení pro výkon trestního opatření mladistvých odsouzených.

Ve věznici je zřízen specializovaný oddíl pro výkon trestu odsouzených s mentální retardací v oddělení s vysokým stupněm zabezpečení, specializovaný oddíl pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním alkoholu a patologickým hráčstvím v oddělení s vysokým stupněm zabezpečení a zvláštní oddělení pro výkon trestního opatření odnětí svobody mladistvých. Ve věznici je rovněž zřízena bezdrogová zóna se standardním zacházením a výstupní oddíly. Celková kapacita věznice je stanovena na 682 míst.

Odsouzení jsou ubytováni v ložnicích se čtyřmi až sedmi lůžky.<sup>82</sup> K 31.12. 2018 si odpykávalo ve věznici Ostrava Heřmanice 865 odsouzených, což převyšuje kapacitu věznice o téměř 183 osob.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> *Vězeňská služba České republiky*, dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-hermanice/o-nas/zakladni-informace/>, zpracováno 10. 9. 2019.

<sup>83</sup> *Statistická ročenka vězeňské služby 2018*.

## **7 Pohled pracovníků zaměstnavatele na zaměstnávání odsouzených – výzkum č. 1**

### **7.1 Předmět výzkumu**

Předmětem výzkumu byla ochota pracovníků firmy MP Krásno, a.s. spolupracovat s odsouzenými osobami ve výkonu trestu a následně také po výkonu trestu. Vzhledem k tomu, že u majitelů firmy panovala obava z možnosti zhoršeného klimatu ve firmě (podnikové kultury) a také z možnosti hromadných odchodů stávajících zaměstnanců, rozhodl se autor práce i celého projektu, provést jednoduchý výzkum v tomto směru. Výzkum byl částečně uskutečněn již v roce 2016, před prvním zaměstnáním odsouzených, a následně po uplynutí 3 let (s cílem potvrdit, či vyvrátit původní výzkum). Poprvé bylo dotazníkové šetření uskutečněno před nástupem odsouzených do práce v MP Krásno, a.s. Podobný dotazník pak zaměstnanci vyplnili po 3 letech práce s osobami ve a po výkonu trestu.

### **7.2 Cíle výzkumu**

Cílem výzkumu bylo zjistit názor zaměstnanců podniku MP Krásno, a.s. na:

- a) Případné zaměstnávání odsouzených ve výrobě.
- b) Případné zaměstnávání osob po výkonu trestu ve výrobě.
- c) Změnu podnikové kultury, vzhledem k mimořádným opatřením ve firmě.
- d) Změny, které nastaly po třech letech spolupráce s osobami ve výkonu trestu.

### **7.3 Hypotézy**

- a) „V případě zaměstnávání odsouzených osob nebo osob po výkonu trestu ve výrobě podniku, stávající zaměstnanci, odejdou z firmy, neboť je tato skutečnost bude silně demotivovat“.
- b) „Zaměstnávání odsouzených osob nebo osob po výkonu trestu, které sebou bude přinášet mimořádná opatření – dozorce na pracovišti, viditelné označování odsouzených, zvýšené kontroly na požití omamných látek, apod. - naruší podnikovou kulturu“.

## 7.4 Výběr zkoumaného vzorku:

Subjekty výzkumu byly z řad zaměstnanců MP Krásno, a.s., jednalo se o:

- a) pracovníky ve výrobě,
- b) pracovníky mimo výrobu (dělníky i administrativní pracovníky).

Výzkumem, provedeným v červnu 2016 a v září 2019 získal autor bakalářské práce informaci o zájmu zaměstnanců podniku spolupracovat s odsouzenými osobami a o změně podnikové kultury, a to nejen před zahájením spolupráce, ale i po 3 letech trvání pracovní činnosti odsouzených.

Dotazník - příloha č. 1 bakalářské práce a následně i druhý dotazník - příloha č. 2, byl vždy předán mistrům ve výrobě, tedy na pracovištích, kde odsouzení vykonávají činnost, a to v počtu 200 kusů, dalších 200 dotazníků bylo předáno mistrům v nevýrobních činnostech (údržba, doprava, apod.) a posledních 100 kusů bylo distribuováno přímo administrativním pracovníkům. Výběr osob byl proveden: ve výrobě – přesně na pracovištích odsouzených: balička a masná výroba, mimo výrobu – u všech administrativních pracovníků a u ostatních – na pracovištích, kteří přicházejí do styku s odsouzenými – doprava, údržba. Počet dotazníků byl přizpůsoben počtu osob na daných pracovištích. Celkem bylo tedy distribuováno 500 dotazníků u obou šetření s termínem odevzdání do 20. 6. 2016 a u druhého dotazníku do 31. 8. 2019.

## 7.5 Použitá výzkumná metoda

Autor bakalářské práce zvolil metodu dotazníků – písemného kladení otázek. Výhodou dotazníkového šetření je bezesporu písemné kladení otázek a jejich možné statistické zpracování, nevýhodou je veliké množství dat. První i druhý dotazník byl vždy určen pro 500 osob vyjmenovaných skupin pracovníků společnosti MP Krásno, a.s. Dotazníky, které tvoří přílohu č. 1 a č. 2 bakalářské práce mají 3 základní části:

- a) Základní údaje: určení, informace o zadavateli, o anonymitě dotazníků, návod k vyplnění, vysvětlení otázek.
- b) Otázky: jsou zde 2 typy otázek – možnost spolupráce s odsouzenými osobami po nebo ve výkonu trestu, pohled na doprovodná opatření zaměstnávání odsouzených osob, případně jejich dopad na podnikovou kulturu.



- c) V závěrečné části je informace o posledním možném odevzdání dotazníků a poděkování za jeho vyplnění.

Dotazník č. 1 byl postoupen mistrům začátkem června 2016 podle počtu zaměstnanců jejich středisek, s tím, že mají dotazník rozdat svým podřízeným spolupracovníkům a následně jej vybrat a odevzdat všechny na personální útvar do 20. 6. 2016.

U dotazníku č. 2 byl zvolen obdobný postup. Jejich distribuce byla začátkem srpna 2019, s termínem odevzdání na personální útvar do 31. 8. 2019.

Obě šetření byla velmi úspěšná, neboť navracení dotazníků ke konečnému zpracování bylo vždy cca 90%, v prvním případě bylo vráceno 449 dotazníků z 500, z toho za výrobu 187 z 200 vydaných dotazníků, u nevýrobních dělníků se vrátilo 172 z počtu 200 dotazníků a administrativní pracovníci navrátili 90 kusů ze 100 dotazníků, ve druhém případě byla úspěšnost ještě vyšší – vrátilo se 189 dotazníků z výroby, ostatní dělníci vyplnili 162 a administrativní pracovníci vrátili vyplněných všech 100 dotazníků, celkem 451 dotazníků.

## 7.6 Základní typy otázek

Byly zvoleny 2 okruhy otázek, obdobné v prvním i druhém šetření, byl zde však jeden podstatný rozdíl:

Zatímco v prvním dotazníkovém šetření byly otázky zaměřeny do budoucnosti:

- a) první okruh se týkal ochoty spolupracovat s odsouzenými osobami,
- b) druhý okruh byl zaměřen na možnou změnu podnikové kultury a obav s tím spojených.

Ve druhém šetření byly otázky položeny do minulosti, tedy:

- a) otázka přínosu spolupráce s odsouzenými, případně po s osobami výkonu trestu,
- b) otázky, týkající se negativních stránek spolupráce s odsouzenými.

## 7.7 Výsledky prvního výzkumu - první dotazníkové šetření

První dvě otázky směřovaly k zjištění základní akceptace práce odsouzených osob ve výkonu trestu, ze stran kmenových pracovníků firmy.<sup>84</sup> K uvedenému problému bylo

---

<sup>84</sup> Přesné znění otázek a celý dotazník je uveden v příloze č. 1.



důležité přistupovat velmi citlivě, neboť míra nezaměstnanosti ve Valašském Meziříčí byla v době distribuce dotazníku 6,7%, a navíc počet volných pracovních míst ve městě byl 957 a počet nezaměstnaných osob pouze 939.<sup>85</sup> Firma si tedy nemohla dovolit udělat nepromyšlený nebo personálně nepřijatelný a ostatními zaměstnanci nepřijatý krok. V sázce bylo ohrožení firmy a tím i práce a obživa všech ostatních pracovníků. Pokud by firma přestala mít možnost vyrábět, došlo by k jejímu ochromení, které by na tvrdém trhu s potravinami, bylo likvidační. Byla zde totiž veliká pravděpodobnost - viz. hypotéza a) kapitoly 7.3 bakalářské práce, tedy, že zaměstnanci odejdou z firmy, neboť je bude práce s odsouzenými ve výkonu trestu demotivovat.

Graf č. 1 - otázka: Můžete spolupracovat na Vašem pracovišti s osobou po nebo ve výkonu trestu?



Ze 187 respondentů z výroby se více než 52% vyjádřilo, že spolupracovat s odsouzenými nechce, což potvrdilo pravděpodobnost hypotézy, že zaměstnanci nebudou již chtít, za těchto podmínek, v našem podniku pracovat.

Další otázku jsme položili také ostatním pracovníkům, včetně administrativním.

Graf č. 2 - otázka: Můžete pracovat v podniku, který zaměstnává osoby po nebo ve výkonu trestu?

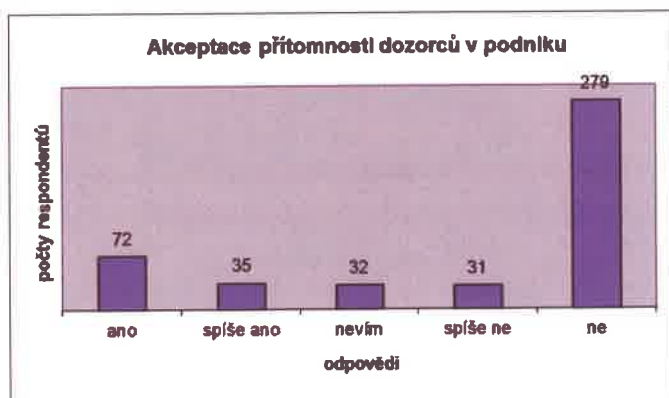


<sup>85</sup> Portál MPSV ČR, dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat>.

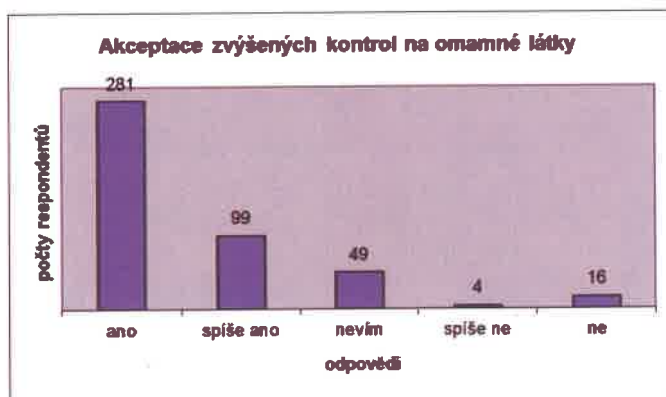
Ostatní pracovníci pouze z necelých 20% odmítli spolupráci s touto skupinou osob v podniku MP Krásno, a s. Naopak 136 zaměstnanců z 272 spolupráci akceptovalo a 95 se vyjádřilo vyhýbavě.

Nejenom případný odchod stávajících pracovníků by byl pro firmu hrozbou, ale i změna podnikové kultury by se nepříznivě odrazila na práci všech zaměstnanců a v konečné fázi také na výsledcích firmy. Proto další 3 otázky směřovaly k podpůrným opatřením, které by musely nastat, v případě zaměstnávání odsouzených osob.

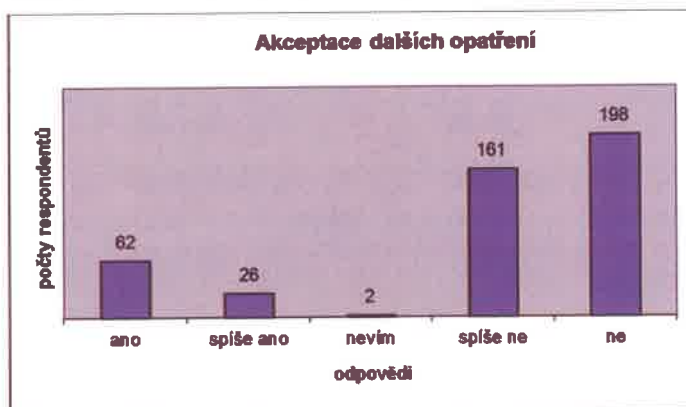
Graf č. 3 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku přítomnost dozorců vězňů?



Graf č. 4 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?



Graf č. 5 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod....?



Zaměstnanci se vyjádřili velmi negativně k doprovodným činnostem, které provázejí zaměstnávání odsouzených: zamítli působení dozorců, stejně tak úpravy pracovní doby, či oddělené stoly v jídelně, apod. Jedinou akceptaci vyslovili pro zvýšení četnosti kontrol zneužívání omamných prostředků.

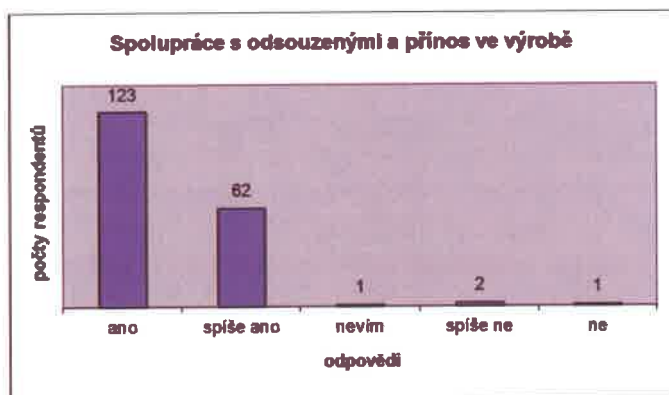
První dotazníkové šetření, prvního výzkumu vyznělo nepříznivě pro zamýšlené zaměstnávání vězňů ve výrobě podniku. Management MP Krásno, a.s. přesto rozhodl, že odsouzené ve výrobě uzenin zaměstná.

Popis celého projektu zaměstnávání odsouzených je kapitolou 9 bakalářské práce.

## 7.8 Výsledky prvního výzkumu – druhé dotazníkové šetření

I tady, první dvě otázky, směřovaly k vyhodnocení spolupráce s osobami ve výkonu trestu (na výrobních pracovištích MP Krásno, a.s. ve Valašském Meziříčí a Ostravě pracuje cca 55 odsouzených), a také po výkonu trestu (v době vyplnění dotazníků bylo ve firmě postupně zaměstnáno 7 pracovníků po výkonu trestu).<sup>86</sup> Po prvním dotazníkovém šetření a následně po nástupu prvních odsouzených na pracoviště MP Krásno, a.s. uběhly 3 roky. Druhé dotazníkové šetření, tak reflektuje praktické zkušenosti spolupráce civilních pracovníků a vězňů, případně osob po výkonu trestu.<sup>87</sup>

Graf č. 6 - otázka: Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro Vaši dílnu?



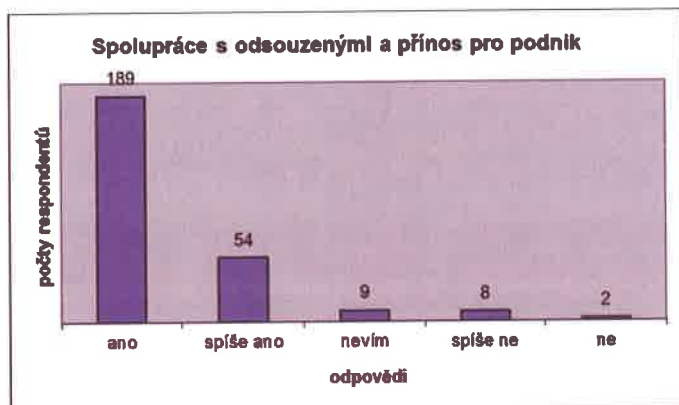
Ze 189 respondentů – pracovníků výroby - 185 hodnotí spolupráci s vězni a lidmi po výkonu trestu, jako přínosnou pro pracoviště, kde pracují, pouze 3 pracovníci v tom

<sup>86</sup> Příloha č. 7 bakalářské práce.

<sup>87</sup> Přesné znění otázek a celý dotazník č. 2 je uveden v příloze č. 2.

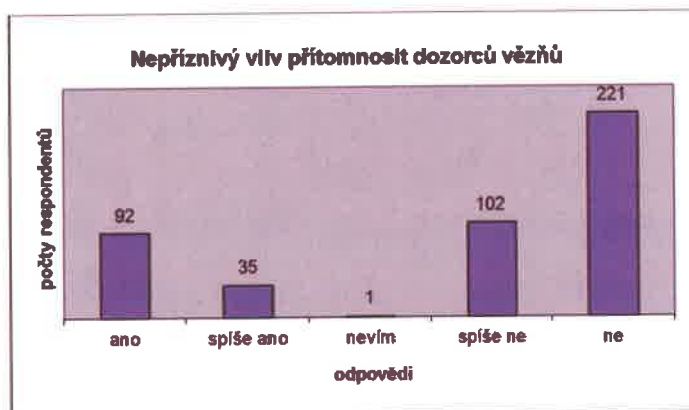
přínos nevidí, je zde jednoznačný posun v názlehu na práci odsouzených po třech letech této spolupráce.

Graf č. 7 - otázka: Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro MP Krásno, a.s.?



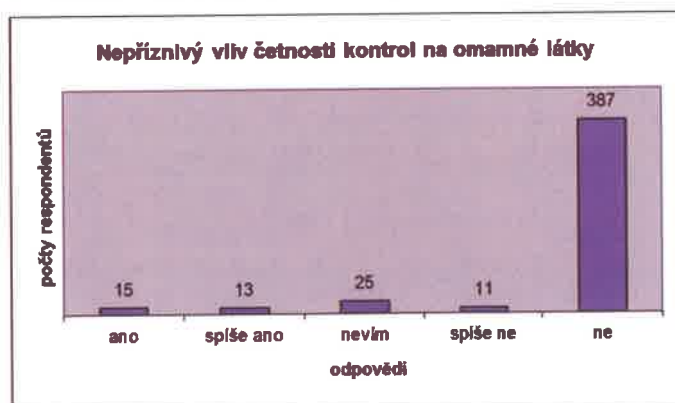
Podobně hodnotí spolupráci i ostatní pracovníci – tedy dělníci mimo výrobu i administrativa. 243 zaměstnanců si spolupráce považovalo, nepříznivě se vyjádřilo pouze 10, z celkového počtu 262 respondentů.

Graf č. 8 - otázka: Vadí Vám v podniku přítomnost dozorců vězňů?

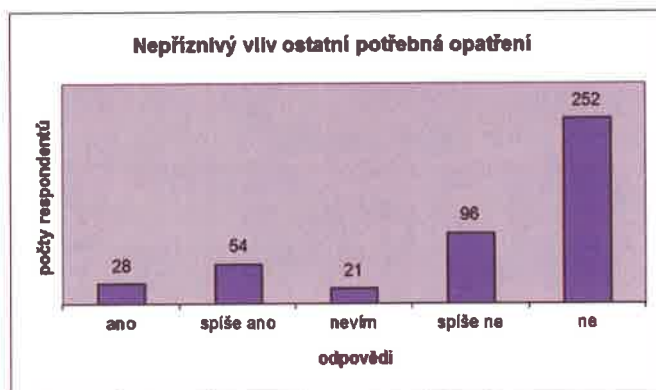


S dozorcí na pracovištích se smířilo 72% ze 451 zaměstnanců, kteří odevzdali dotazník. Na druhé straně pořád je čtvrtina zaměstnanců, kterým přítomnost dozorců vadí.

Graf č. 9 - otázka: Vadí Vám v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?



Graf č. 10 - otázka: Vadí Vám v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod...?



Podobně jako v 1. dotazníkovém šetření, tak i po uplynutí 3 let nevadí častější kontroly na požití omamných látek, a doprovodné opatření, které jsou spojeny s prací odsouzených také ostatním zaměstnancům nevadí.

Po třech letech spolupráce je vidět, že praxe posunula myšlení zaměstnanců velice výrazně k pozitivnímu vnímání spolupráce s odsouzenými ve výkonu trestu. Zaměstnanci poznali, že spolupráce s odsouzenými má jednoznačně pozitiva, z nichž největší je pracovní jejich spolehlivost, docházková bezchybnost, dobrá výkonnost a především kladný přístup k plnění pracovních úkolů. Nejen pracovníci ve výrobě, ale i v celém podniku hodnotí tříletou spolupráci s vězni velmi kladně a jednoznačně ji označují za přínosnou.

Obě hypotézy, které autor uvedl v kapitole 7.3 se nepotvrdily. Zaměstnávání odsouzených neznamenal ani odchod pracovníků, ani se nenarušila podniková kultura doprovodnými opatřeními, které zaměstnávání vězňů provází. Přestože 1. dotazníkové šetření, před nastoupením odsouzených do výroby bylo negativní, po třech letech spolupráce se zaměstnanci vyjadřovali velmi pozitivně ke spolupráci s tou skupinou pracovníků.

Také vnitropodnikové statistiky vedené na útvaru personalistiky nezaznamenaly zvýšenou fluktuaci pracovníků a žádný z pracovníků ve výpovědi, během celých třech let, neuvedl jako důvod výpovědi: nechť spolupracovat s vězni.

## **8 Odsouzení a jejich zájem pracovat – výzkum č. 2**

### **8.1 Předmět výzkumu**

Je pro odsouzené přínosem pracovat v době výkonu trestu? Chtějí vůbec odsouzení po výkonu trestu získat trvalou práci? Tyto otázky jsou předmětem výzkumu, který kromě výše uvedeného odpoví také na otázky motivace odsouzených (odměňování, benefity, vztahy na pracovišti, apod.).<sup>88</sup> Výzkum se uskutečnil po uplynutí 3 let od zahájení spolupráce mezi firmou MP Krásno, a.s. a Věznicí Ostrava Heřmanice. To znamená, že systém zavedený ve firmě byl již plně funkční a propracovaný od dovozu odsouzených na pracoviště, přes organizaci práce, přes motivační systém, apod., tak, jak je popsán v kapitole 9.

### **8.2 Cíle výzkumu**

Cílem výzkumu bylo zjistit přímo od odsouzených zda-li:

- a) je pro ně přínosné pracovat ve výrobním podniku,
- b) budou mít zájem pracovat b MP Krásno, a.s. i po výkonu trestu,
- c) pociťují nějaké omezení pro výkon práce, ze strany zaměstnavatele.

### **8.3 Hypotézy**

- a) „Pro odsouzené ve výkonu trestu není přínosem pracovat ve výrobním podniku a nechtějí pracovat ve výrobě ani po ukončení výkonu trestu“.
- b) „Odsouzení nejsou motivováni k práci (malá odměna, špatné vztahy s civilními pracovníky)“.

### **8.4 Výběr zkoumaného vzorku a zvolená výzkumná metoda**

Výzkumu (dotazníkové šetření) se účastnili odsouzení, kteří jsou do MP Krásno, a.s., dopravováni podnikovým autobusem z Ostravy Heřmanice do Valašského Meziříčí. Z 80% se jednalo o osoby, pracující v MP Krásno, a.s. ve výrobě déle než 1 kalendářní rok, tedy s dostatečnou zkušeností s prací na uvedeném pracovišti, v kolektivu civilních pracovníků.

---

<sup>88</sup> Přesné znění otázek a celý dotazník č. 3 je uveden v příloze č. 3.

Dotazník byl poskytnut 16. 9. 2019, ve 12.30 v podnikové jídelně, po ukončení procesu stravování. Polovina respondentů byli odsouzení, kteří končili ranní směnu, druhá polovina pak byla přítomná před zahájením směny odpolední. Při vyplňování byl přítomen autor práce, který celý dotazník vysvětlil a také pracovníci ostrahy věznic. Odpovědi na otázky, po vysvětlení dotazníku, trvaly 15 minut, po této době byly dotazníky odevzdány. Přítomno bylo všech 39 odsouzených, kteří 16.9. 2019 byli v práci na pracovišti ve Valašském Meziříčí a návratnost dotazníků byla 100%. Metodou výzkumu bylo tedy opět dotazníkové šetření.

## 8.5 Základní typy otázek

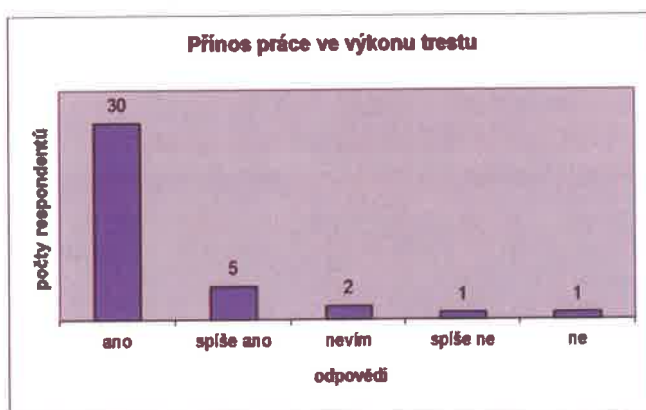
I pro tento druhý výzkum, podobně, jako ve výzkumu předchozím byly zvoleny dva okruhy otázek:

- a) první okruh byl zaměřen na význam práce pro odsouzeného a jeho zájem pracovat,
- b) druhý okruh otázek je důležitý pro průzkum spokojenosti odsouzených s odměnou, benefity a atmosférou na pracovišti.

## 8.6 Výsledky výzkumu

Otázka č. 1 a 2 zjišťovaly vůbec ochotu pracovat v době výkonu trestu z hlediska přínosu právě pro tuto skupinu osob, respektive následně chuť dále pracovat, mimo jiné i jako prevence k případné recidivě, tak, jak bylo řešeno v teoretické části bakalářské práce zneužít kontaktu s civilními spolupracovníky, apod.

Graf č. 11 - otázka: Má pro Vás práce, ve výrobním podniku, přínos, v době výkonu trestu?





Práce v době výkonu trestu může odsouzenému přinášet krom mírného finančního zajištění, také možnost částečně splácet své dluhy, práce vyplní časový prostor, který ve vězení je spíše překážkou, dále je zde určitě přínosem změna prostředí věznice, či možnost být v kontaktu s civilními pracovníky, pozitivních motivací je zajisté celá řada, bohužel na ně navazují také motivace negativní: např.: mít jednodušší přístup k omamným prostředkům, případně zneužít kontaktu s civilními spolupracovníky, apod.

První otázka tedy řeší zda-li je práce ve výkonu trestu přínosná. Kladně odpovědělo téměř 90 % respondentů z řad odsouzených osob.

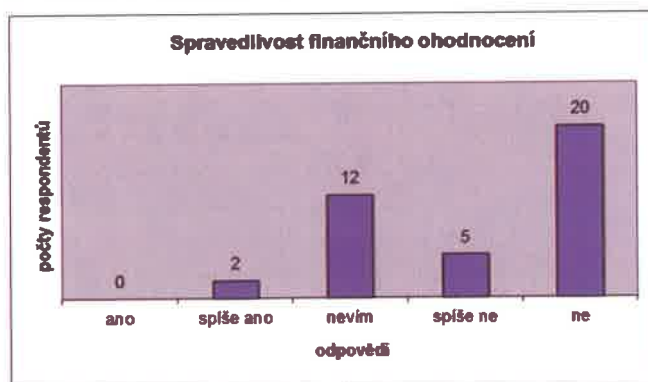
Graf č. 12 - otázka: Máte zájem pracovat v MP Krásno, a.s. i po ukončení výkonu trestu?



Druhá otázka přinesla odpověď, zda-li po ukončení trestu má odsouzený zájem pracovat v MP Krásno, a.s., bylo velmi pozitivní zjištění, že pouze 10 osob z celkového počtu 39 odpovědělo, že nikoliv. Je zde patrné, že většina odsouzených má zájem po výkonu trestu pracovat a že tudíž jsou mnohdy dlouhodobě nezaměstnaní, jak dokládá analýza předložená v bakalářské práci, nedobrovolně.

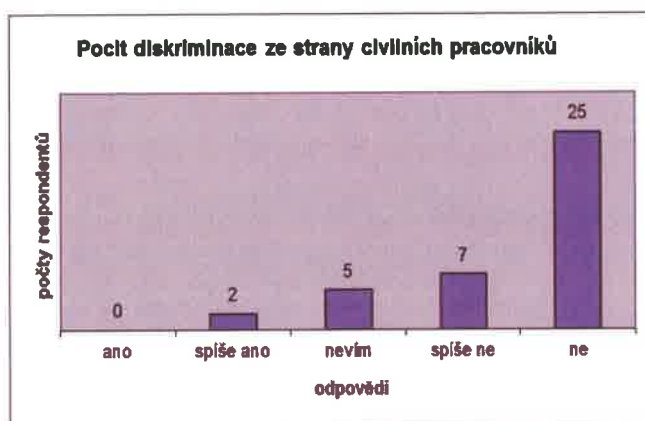
Další 3 otázky se týkaly motivace, ať již hmotné, či nehmotné při práci s nálepkou „osoba ve výkonu trestu“.

Graf č. 13 - otázka: Je finanční ocenění Vaší práce spravedlivé?

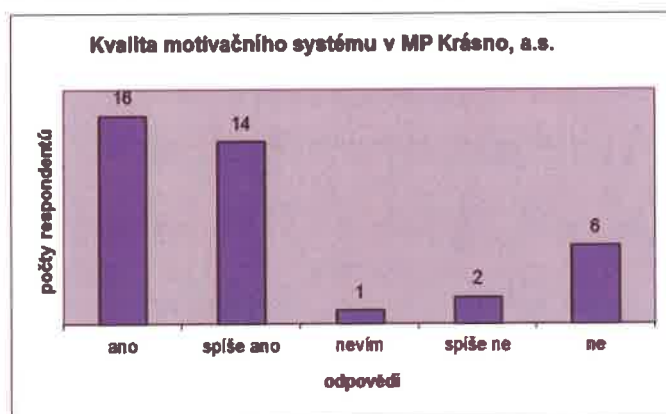


S finančním oceněním, které se řídí platnou vyhláškou, a které tedy neurčuje ani Věznice Ostrava Heřmanice, ale ani zaměstnavatel MP Krásno, a.s., a jež je dále popsáno v kapitole 9 této práce, byli spíše spokojeni pouze 2 odsouzení z celkového počtu 39.

Graf č. 14 - otázka: Připadá Vám chování civilních pracovníků MP Krásno, a.s. vůči Vám diskriminační?



Graf č. 15 - otázka: Je pro Vás motivační systém, uplatňovaný v MP Krásno, a.s., opravdu motivující?



Naopak pozitivní je skutečnost, že 95% odsouzených se domnívá, že ze strany civilních pracovníků není žádná diskriminace, že je na ně pohlíženo jako na rovnoprávné pracovníky ve výrobě.

V kapitole 9 je také popsán motivační systém, který MP Krásno, a.s. užívá pro odměnu pracujících odsouzených mimo Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., neboť si je vědomo, že zásady spravedlivé odměny nejsou naplněny platnou vyhláškou. 30 odsouzených je spokojeno, či spíše spokojeno, vzhledem k tomu, že 20% respondentů není, je toto určitě impulsem pro další zlepšování zaměstnavatele a jejich systémů.

Hypotéza č. 1, výzkumu číslo 2, se nepotvrdila: vězni chtějí pracovat po výkonu trestu, a je pro ně významem pracovat i v době výkonu trestu. Druhá hypotéza se potvrdila pouze částečně. Na straně jedné jsou tady zcela standardní vztahy s civilními zaměstnanci, je spokojenost ze strany odsouzených s motivačním systémem zaměstnavatele, ale zůstává demotivace odměny, která je dána Nařízením vlády č. 361/2017 Sb.<sup>89</sup>

<sup>89</sup> Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. *Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.*

## 9 Praktické využití bakalářské práce

V polovině roku 2016 ve Valašském Meziříčí, v místě podnikání společnosti MP Krásno, a. s., došlo k situaci, kdy počet nezaměstnaných ve městě byl nižší než počet volných pracovních míst hlášených na ÚP.<sup>90</sup> V takové situaci má firma pouze 2 možnosti - přemístit výrobu nebo chybějící pracovníky přivést. MP Krásno, a.s. se rozhodlo jít druhou cestou. Kromě toho, že v podniku pracuje 9 různých národností (z nichž největší komunitou jsou Mongolové, kterých je již 30% z veškerých pracovníků ve výrobě), začalo personální oddělení velice úzce spolupracovat a vyjednávat s věznicí nejbližše položenou Valašskému Meziříčí a Ostravě - tedy věznicí v Ostravě Martinově.

Firma musela celou záležitost důkladně komunikovat s vlastními zaměstnanci, kteří se hodnotili zaměstnávání odsouzených, před spoluprací, poměrně negativně – viz první výzkum, první dotazníkové šetření, graf č. 1. Výzkum z června 2016 odhalil nepříjemnou pravdu, 52% stávajících pracovníků nechťelo s vězni spolupracovat. Tato skutečnost znamenala zahájení celé řady besed, školení, neformálních jednání, které vedly k oslabení této negace (byl volen individuální přístup od vysvětlování výhod až po možnost odstěhování firmy do jiného města).

Musela se také vyřešit pravidla pro označování odsouzených na pracovišti,<sup>91</sup> pohyb dozorců po potravinářské firmě, vzhledem k přísným potravinářským normám IFS a BRC, stravování odsouzených a dozorců, ale také změny v pracovní době, neboť věznice je 60 minut vzdálená autobusem<sup>92</sup> a odsouzení musejí mít určitý režim, který nabourává odpolední směny, nutné pravidelné kontroly na přítomnost omamných prostředků, apod. Důležitá byla také opatření, která sebou nesla náklady: např. nákup autobusu pro odsouzené, nebo vyřešení spravedlivější odměny a motivační systém.

Za formální zahájení spolupráce lze považovat podepsání smlouvy – viz. příloha č. 4, mezi věznicí Heřmanice a MP Krásno, a.s., účinná byla od 3. října 2016.

<sup>90</sup> Portál MPSV ČR, dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat>.

<sup>91</sup> viz. příloha č. 8 – fotodokumentace.

<sup>92</sup> tamtéž.

## 9.1 Výběr odsouzených pro práci v MP Krásno, a. s.

K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než je věznice, bylo třeba předchozího písemného souhlasu odsouzeného.<sup>93</sup> Věznice tedy nemohla vybírat z 919 odsouzených, kteří v srpnu 2016 byli ve Věznici Heřmanice,<sup>94</sup> ale pouze z těch, kteří:

- a) k tomu typu zaměstnávání dali písemný souhlas,
- b) nebyli odsouzení pro násilný delikt, ani pro trestný čin spojený s užíváním omamných prostředků, protože se jedná o nestřežené pracoviště mimo areál věznice,<sup>95</sup>
- c) v té době nepracovali pro věznici (v provozovnách hospodářské činnosti, ve vnitřním provozu a vlastní výrobě),
- d) prošli lékařskou prohlídkou pro výkon práce v kategorizaci 3, s lokální svalovou zátěží, pro výkon práce řezník uzenář.

Vězeňskou správou bylo vybráno 44 odsouzených pro výrobní závod Valašské Meziříčí a 13 odsouzených osob pro pracoviště Ostrava Martinov, kteří splnili výše uvedené 4 požadavky.

## 9.2 Práce odsouzených ve výrobním podniku - v MP Krásno, a.s.

Odsouzení z Věznice Heřmanice mohli pracovat pouze tak, aby nejpozději v 21.30 byli zpět ve věznici, neboť pozdější příjezd by rušil ostatní odsouzené, kteří s nimi byli umístěni na stejných pokojích. Bylo tedy dohodnuto, že ranní směna bude probíhat od 6.30 do 14.30 a odpolední od 12.15 do 20.15, tak, aby byly dodrženy veškeré platné vnitřní směrnice věznice, současně se domluvilo stravování ve formě snídaně, svačina, oběd, svačina, večeře, ve vymezených cenových kategoriích, které si určila věznice.

Doprava byla a je, od samého začátku spolupráce, zajišťovaná podnikovým autobusem MP Krásno, a.s. – viz. příloha č. 8 - fotodokumentace, vlastním řidičem, doprovod vězňů pak zajišťuje pracovník věznice.

Bylo třeba vypracovat písemné poučení,<sup>96</sup> které bylo proti podpisu předáváno všem pracujícím v podniku, kteří přicházeli do styku s vězni, tedy nejen spolupracovníků

<sup>93</sup> Zákon č. 169/1999 Sb. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody, §30, (5).

<sup>94</sup> Statistická ročenka vězeňské služby 2016.

<sup>95</sup> Příloha č. 4 – Smlouva o zařazení odsouzených do práce na nestřeženém pracovišti.

ve výrobních dílnách, ale i v kuchyni, úklidovým četařům, vrátným, apod., v případě, že by poučení zaměstnanci toto porušili, bylo to bráno jako porušení pracovní kázně.

Jedná se především o zákaz:

- a) poskytovat odsouzeným vlastní telefony, internetovou poštu, pro jakýkoliv kontakt s okolím,
- b) zajišťovat léky, pošty, balíčky, jakékoliv služby, finanční hotovost,
- c) zprostředkovávat návštěvu příbuzných nebo známých v podniku nebo okolí,
- d) poskytovat odsouzeným adresu vlastního bydliště, rodiny nebo známých,
- e) zaměstnanci také dostali oznamovací povinnost pro případ, že zjistí, že odsouzení je kontaktují, připravují útěk nebo jinou protiprávní činnost, apod.

### **9.2.1 Pracovní den odsouzených osob v podniku MP Krásno, a.s.**

Během tří let spolupráce s věznicí se takové případy opravdu vyskytly a se zaměstnanci, kteří porušili pravidla, byl rozvázán pracovní poměr.

Vyskytlo se několik případů – předání léků, které odsouzení přenášeli do věznice, zabalené do prstů pracovních rukavic, které pak důmyslně ukryly pomocí svého těla a přenesli je do věznice.

Bylo zjištěno, že některé pracovnice s odsouzenými navazují osobní kontakt, který byl nasměrován k půjčování peněžních částek odsouzeným, či dokonce došlo k přichycení odsouzeného a civilní pracovnice při důvěrném tělesném kontaktu.

V dalších případech zaměstnanci půjčovali své mobilní telefony odsouzeným, kteří z nich kontaktovali své známé a příbuzné.

Pracovní den odsouzených osob ve výkonu trestu, pracujících pro MP Krásno, a.s. začíná již v 5.00 ve věznici, kdy nastupují do podnikového autobusu a spolu s 2 dozorci v počtu 22 odjíždějí na pracoviště do Valašského Meziříčí, po příjezdu bylo třeba vyřešit:

- vězni jsou z 90% kuřáci, ale v MP Krásno, a.s. se v celém provozu nekouří, proto před vstupem do areálu, po příjezdu autobusem, ale i po ukončení pracovní směny je vězňům - kuřákům umožněno kouřit,

---

<sup>96</sup> Příloha č. 9 bakalářské práce.

- následuje snídane v podnikové jídelně, kde mají oddělený a vyhrazený stůl, při kterém jsou spolu se svou vězeňskou stráží,
- pracovní doba začíná v 6.30, a proto bylo nutné přizpůsobit procesní toky ve výrobě posunutí pracovní doby,
- odsouzení také mají svou šatnu oddělenou od civilních pracovníků, kterou používají za přítomnosti pracovníků vězeňské stráže,
- na prosbu věznice, jsou pracující vězni označeni, na pracovním plášti, žlutým pruhem.<sup>97</sup> Vězeňská stráž má povinnost nejméně 1 x za 20 minut provést fyzickou kontrolu odsouzených a pruh slouží k lepšímu rozpoznání od civilních pracovníků,
- MP Krásno, a.s. je potravinářský podnik se zavedenými pravidly hygieny a bezpečnosti potravin, proto i vězeňská stráž je povinna používat bílé pláště, předepsané pokrývky hlavy, roušky na obličej, dezinfekci rukou a obuvi při vstupu na pracoviště, apod.,
- během směny bylo třeba zajistit pro odsouzené speciální volno, mimo oběd, protože dle zákona o výkonu trestu odnětí svobody, kteří pracují, mají nárok na svačinu – resp. přídavek k jídlu, bylo tedy nutné opět přizpůsobit procesní toky výroby tak, aby bylo možno svačinu vydat.

Odpolední pracovní směna začíná již 12.15 (vysvětleno na předchozí straně), i zde musí být řešeny podobné procesní problémy, jako u směny ranní, které se týkají posunutí pracovní doby, i zde je vězňům poskytován přídavek – svačina k jídlu, večere a před směnou i oběd. Po příjezdu také chvíle na vykouření cigarety, a to stejné i po skončení směny. I odpolední směna je doprovázená ozbrojenou vězeňskou stráží ve 2 osobách a odsouzení pracují v počtu 22 osob (počet 22 byl ovlivněn kapacitou autobusu).

Pro zamezení svévolného pohybu po celém podniku, byli vězni přiděleni pouze na dvě pracoviště - baličku a masnou výrobu.<sup>98</sup>

Při odchodu z areálu podniku jsou vězni podrobeni osobní prohlídce, kterou vykonávají příslušníci vězeňské služby. Nebezpečí nošení omamných prostředků do věznice je velmi vysoké, neboť ve věznici se „na černém trhu“ prodávají omamné prostředky i 4 x draž, než na černém trhu mimo věznici. Navíc při kontrolách odpadních

<sup>97</sup> Příloha č. 8 – fotodokumentace.

<sup>98</sup> Tamtéž.



vod věznice se neustále objevují vzorky pervitinu a dalších drog.<sup>99</sup> Proto se provádějí pravidelné kontroly zaměstnanců – osobní prohlídky, apod., s cílem preventivně působit proti nošení těchto látek na pracoviště, dokonce zaměstnanci jsou zpraveni, že nesmějí nosit ani větší množství léků pro svou osobní potřebu.

Vězeňská služba též v nepravidelných intervalech provádí kontrolu skříněk v šatnách pomocí služebních, vězeňských psů.<sup>100</sup> I přes tyto omezující překážky jsou neustále nacházeny při příjezdu zpět do věznice (kdy následuje velmi důkladná osobní prohlídka odsouzených) omamné prostředky.

Analogicky je postupováno na 2. pracovišti společnosti MP Krásno, a.s. - v Ostravě Martinově, avšak s tím rozdílem, že zde jsou realizovány pouze ranní směny.

### **9.2.2 Vyřešení spravedlivější odměny a odměňování nepeněžitými prostředky**

Podle Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.<sup>101</sup> se odsouzení zařazují do skupin dle vykonané práce, a to vždy podle nejnáročnější práce, která jej požadována, do:

- a) I. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není třeba odborné kvalifikace,
- b) II. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace.

Podle stejného Nařízení vlády, při stanovené pracovní době podle zákoníku práce činí odměna:

- a) v I. skupině částku 5 500, - Kč za kalendářní měsíc,
- b) ve II. skupině částku 8 250, - Kč za kalendářní měsíc.

Přímo odsouzeným se dostane pouze minimální část této odměny, kterou pak vězni užívají k „přílepení“, například ve vězeňské kantýně. Větší část této odměny je užitá k srážce na pojištění, poskytnuté ubytování a stravu ve věznici, srážky na případné exekuce.

Tak, jak vyplynulo i z dotazníkového průzkumu, výzkumu č. 2, není tato částka pro odsouzené motivující. MP Krásno, a.s. má však zaveden systém úkolové práce. V praxi to znamená, že pokud je do výrobního procesu začleněna skupina pracujících, která není

<sup>99</sup> dle ústního rozhořu autora BP se zástupcem ředitele věznice Ostrava Heřmanice.

<sup>100</sup> Příloha č. 8 – fotodokumentace.

<sup>101</sup> Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. *Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.*

k práci motivována, dojde k zpomalení celé procesní výroby a současně, vzhledem k zpomalení práce ostatních pracovníků, dojde i k jejich demotivaci, neboť úkolová mzda je odvislá od rychlosti jejich pracovního výkonu a tím dochází i k poklesu jejich mzdy. Taková demotivace by mohla zpětně vést i k odmítnutí spolupráce s odsouzenými.

Proto se MP Krásno, a.s. snažilo najít jiný motivující systém, který by byl akceptovaný pro vedení Věznice Ostrava Heřmanice a současně by byl přijatelnější pro odsouzené a vedl je k lepším pracovním výkonům. Nejdříve firma zavedla nepeněžité odměny odsouzeným:

- každý den dostávají zdarma 2 cigarety po příjezdu z věznice a 2 cigarety před odjezdem zpět,
- každý den všichni dostávají nad rámec dohody z věznicí jakékoliv množství stravy, v rámci přestávek popsaných výše,
- při příležitosti vánočních svátků, velikonočních oslav dostávají všichni balíček uzenin, které si mohou konzumovat ve věznici.

Firma také hledala možnost finančního přilepšení ve věznici. Bylo zavedeno měsíční hodnocení vězňů:<sup>102</sup>

- a) pokud odsouzený plní normy na určitá procenta, pak dostává finanční ocenění,
- b) stejně tak další finanční ocenění dostává při kladném hodnocení od mistrů,
- c) další finanční částku může dostat při přijetí mimořádné směny, nebo směny ve svátek,
- d) poslední, a největší část finančního ohodnocení dostává 1 x ročně, při splnění normativních pracovních výkonů.

Tyto mimořádné finance jsou odsouzeným poskytovány mimo režim citovaného Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. Vždy po ukončení kalendářního měsíce probíhá veřejné hodnocení všech odsouzených, za přítomnosti: vězňů, pracovníků vězeňské stráže, mistrů, výrobního ředitele a personálního ředitele. Hodnocení se využívá jednak pro vyzvednutí pracovních výkonů nejlepších pracovníků, ale současně ke zpětné vazbě odsouzených, kteří mají možnost mistrům, ředitelům výroby a personálnímu řediteli sdělit připomínky a hlavně náměty, čím jim může firma v jejich práci ještě pomoci. Tyto částky byly nejdříve

---

<sup>102</sup> Příloha 5 - příklad měsíčního vyhodnocení odsouzených k peněžité odměně.

vypláceny odsouzeným tak, že firma koupila ve vězeňské kantýně „možnou útratu“ a poskytla vězeňskému kantýnskému seznam, do jaké částky mohou jmenovitě vězni využívat otevřený kredit. Vězeňská správa však časem tento způsob nedoporučila, důvodem bylo, že se odměna ve vězeňské kantýně nedala zdůvodnit žádným ustanovením zákona. Proto MP Krásno, a.s. vyplácí celou odměnu, očištěnou o 15% srážkové daně, až po ukončení trestu, využívá k tomu dividend, které pro tento účel poskytl majitel společnosti.<sup>103</sup>

Poslední velikou motivací jsou možné pochvaly, které odsouzení mohou obdržet za pracovní výkon. Tyto pochvaly mají pak rozhodující vliv na jejich možné krátkodobé, několika denní, opuštění věznice, které vězni využívají například k navštívení rodiny.

Takto nastavená motivace byla již provedeným výzkumem hodnocena odsouzenými již z 80% jako dostatečná, zbylých 20% procent spokojeno není, je tady tedy další prostor k zlepšování motivačního systému.

Vzhledem k tomu, že každé firmě se zaměstnávání vězňů ekonomicky velmi vyplatí,<sup>104</sup> je jistě možný další finanční prostor, pro zvyšování chuti odsouzených pracovat. Náklady na práci jednoho odsouzeného, se pohybují i po benefitech okolo částky 13 000, - Kč. V MP Krásno, a.s. je průměrný dělnický plat 28 000, - Kč, což po připočtení pojistného na sociální a zdravotní pojištění a připočtení benefitů, případně nákladů na dovolenou činí téměř 43 000, - Kč, to je 3,3 x více než náklady na práci jednoho odsouzeného.

### **9.3 Práce propuštěných osob v konkrétním podniku**

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že odsouzení mají zájem v MP Krásno, a.s. pracovat i po ukončení výkonu trestu. Bakalářská práce v úvodních částech poukázala na neochotu zaměstnavatelů zaměstnat pracovníky s trestní minulostí a současně si také všímá příčin téměř 70% recidivy a návratu do vězení dříve trestaných osob, včetně příčin tohoto jevu, z nichž jednou z nejvýznamnějších je právě nemožnost najít práci a také nemožnost najít bydlení po výkonu trestu.

---

<sup>103</sup> Příloha 6 - Příklad výplaty za práci v MP Krásno, a.s. po výkonu trestu.

<sup>104</sup> Příloha 10 - Analýza nákladů, které MP Krásno, a.s. vynakládá na 1 odsouzeného.

Vyřešení popsaných problémů má zásadní vliv na to, zda-li se v minulosti trestaná osoba vrátí, či nevrátí zpět za brány věznic. MP Krásno, a.s., vědomo si své morální odpovědnosti, se rozhodlo v maximální míře osoby, dříve trestané, zaměstnávat.

### 9.3.1 Vyřešení bydlení

Bez pomoci řešení bydlení, by samotné zaměstnávání nedávalo smysl. Proto firma poskytuje, v rámci benefitu příspěvek, na ubytování ve výši 2 000, - Kč měsíčně a především se zaručuje, vedení ubytoven ve městě, za ubytovaného tím, že v případě neplacení nájemného, zničení inventáře ubytoven tyto ztráty pokryje sama. Osoby po výkonu trestu tak získávají, již za přijatelnou částku cca 2 500, - Kč měsíčně, možnost bydlet v některé z ubytoven ve městě.

### 9.3.2 Adaptace v hlavním pracovním poměru

Bývalí vězni tak získávají možnost pracovat ve známém místě, které znají z doby svého výkonu trestu, mají zabezpečené bydlení a navíc jsou v kolektivu spolupracovníků, kteří, jak se vyjádřili v dotazníkovém šetření, k nim přistupují bez jakýchkoliv předsudků. Každý odsouzený je přidělen ke konkrétnímu mistrovi, který garantuje jeho měsíční adaptační program, sloužící k získání povědomí o celém podniku, o celém procesu výroby od nákupu suroviny, přes výrobu masných produktů, až k jejich zabalení, expedici a distribuci k zákazníkovi. Následně si odsouzený vybere pracoviště, které mu nejvíce vyhovuje.

Takovým adaptačním procesem již prošlo 7 osob a bylo plně začleněno do výroby. Bohužel u většiny těchto osob je možné vysledovat sklon k neomluveným absencím, „k neplaceným volnům“, časté nemocnosti, apod.<sup>105</sup>

Navíc se u odsouzených projevuje další rizikový faktor, exekuce, jak dokazuje příloha č. 7 bakalářské práce, všechny osoby, s trestní minulostí, pracující v MP Krásno, a.s., jsou zatíženy mnoha exekucemi. Patrně tento jev je příčinou toho, že se nakonec nedaří bývalé odsouzené udržet v práci. Proto Nejvyšší kontrolní úřad doporučil, aby se dlužné částky nevymáhaly, protože to vede u propuštěných vězňů k finančním problémům, které je pošlou zpět do vězení.<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Příloha 7 - Příklady osobních karet odsouzených – výkazů jejich absence, příklady jejich exekucí.

<sup>106</sup> Stroukal, Dominik. Kdo to platí: Věznice. *Trade - off* 9. 2019, č. 4/4, s. 82-83.

## 10 Závěr

Sociální nauka církve se vyjadřuje k potřebě práce, odmítá nezaměstnanost a staví se především za člověka slabého nebo jinak zranitelného.

Když člověk pracuje, nemění jenom svět a společnost, ale zdokonaluje i sám sebe. Mnohému se naučí, rozvíjí své schopnosti, vychází ze sebe a nad sebe.<sup>107</sup> Naopak nezaměstnaný nemá možnost výděлку, nemá sociální kontakt, ztrácí komunikativní schopnosti a sebedůvěru.<sup>108</sup>

Práce je tedy důležitá pro všechny, i pro odsouzené, neboť ve výkonu trestu jim může přinést také zajímavou motivaci, rozumně strávený čas ve věznici, a v neposlední řadě také práci po výkonu trestu v podniku, kde se necítí být diskriminováni, a tím získávají šanci začít žít a nevracet se k hříšnému způsobu života, který je v minulosti dovedl až do vězení.

Současně je práce odsouzených velmi výhodná i pro výrobní firmu, bezpochyby je zisková z hlediska finančního vyjádření – viz příloha č.10, nákladově je práce odsouzených pro firmu více než třikrát levnější, a je přínosem i z hlediska kultury firmy, apod.

Cíl bakalářské práce, prokázat dobrou praxí ve výrobním podniku, že lze účinně odbourat bariéry vstupu do práce, v minulosti trestaným osobám, byl splněn. Chybějící práce je spolu s bydlením a množstvím exekucí, hlavní příčinou recidivy odsouzených osob, která dosahuje 70%.

Pokud se s odsouzenými osobami v podniku spolupracuje již v době výkonu trestu, pak, jak prokázal výzkum číslo 1 bakalářské práce, stávající zaměstnanci zcela mění pohled na spolupráci s odsouzenými osobami. Výzkum, který byl proveden před touto spoluprací, signalizoval, že odsouzení budou příčinou zhoršení podnikové kultury, neboť není ochota stávajících pracovníků s takovými osobami spolupracovat. Pokračováním výzkumu po třech letech zaměstnávání odsouzených se ukázalo, že zaměstnanci nejen z podniku neodcházejí, ale naopak považují spolupráci s odsouzenými jako užitečnou.

Druhý výzkum bakalářské práce provedený po třech letech práce vězňů zkoumal hypotézy, že vězni pracovat nechtějí, práce pro ně není přínosem a k práci nejsou motivováni. Výzkum prokázal opak, hypotézy potvrzeny nebyly, dotazníkové šetření naopak prokázalo, že vhodnou motivací nad rámec odměn stanovených Nařízením vlády č. 361/2017 Sb., je možné odsouzené k práci v době výkonu trestu motivovat a současně

---

<sup>107</sup> Jan Pavel II, *Laborem exercens* (18).

<sup>108</sup> Srov. Spieker, Manfred: *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*, str.19.



vytvořit v nich zájem pracovat i po výkonu trestu. I když tento zájem není příliš trvalý a osoby s trestní minulostí mnohdy v práci nevydrží, je pro ně přínosem, když při prokazování praxe, v případě dalšího hledání práce, se mohou prokázat úspěšnou praxí v renovovaném podniku. Z tohoto pohledu je pro odsouzené celý projekt práce v době výkonu trestu a následně po pobytu ve vězení přínosem.

Tím byl splněn i druhý cíl bakalářské práce, tedy, ukázat, že pomáhat této skupině, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, má hluboký význam lidský, z pohledu účinné pomoci zranitelné skupině lidí, která bez pomoci ostatních se často vrátí k hříchu. Současně ambicemi bakalářské práce bylo prokázat, že lze spojit cíle podnikatelské, ekonomické, hospodárné, s těmi, které nás učí Pán Ježíš, tedy, že můžeme pomáhat slabým a zranitelným a současně můžeme pracovat i na díle ekonomickém, že oba záměry se nevyklučují, ale naopak se mohou i úspěšně doplňovat.

*Říkám vám tedy: I špinavými penězi, které pomínou, si můžete dělat přátele, abyste byli přijati do věčných příbytků. Kdo je věrný v nejmenším, je věrný i ve velkém. A kdo je nepoctivý v nejmenším, je nepoctivý i ve velkém. Když jste nebyli věrní v zacházení se špinavými penězi, kdo vám svěří opravdové bohatství? A když jste nebyli věrní v cizím, kdo vám dá to, co je vaše? Žádný sluha nemůže sloužit dvěma pánům. Buď bude jednoho nenávidět a druhého milovat, nebo se bude jednoho držet a tím druhým pohrdne. Nemůžete sloužit Bohu i penězům.<sup>109</sup>*

Eschatologická chytrost spočívá v šikovném užívání bohatství ve prospěch chudých, aby si člověk zajistil budoucnost u Boha. Nejenže se tedy nevyklučuje užívání bohatství i ve prospěch potřebných, nýbrž tato skutečnost přímo podmiňuje budoucnost každého člověka.<sup>110</sup> Náš Pán Ježíš Kristus, církve, nemají žádných námitek vůči zisku, kapitálu, pokud je využíván ve společný prospěch.<sup>111</sup>

Bakalářská práce může dát návod, jak lze spojit ekonomické aspekty podnikání a současně pomáhat těm nejslabším z nás.

---

<sup>109</sup> Lk 16, 9-13.

<sup>110</sup> Srov. Müller, Paul-Gerhard. *Evangelium Sv. Lukáše*, str.: 130.

<sup>111</sup> Nedělní kázání 22.9.2019 ve Farním kostele sv. Jakuba Staršího, Jičínské římskokatolické farnosti – Arciděkanství Jičín, Mgr. Jan Novotný - farní vikář.



## Použité prameny a literatura

- AKVINSKÝ, Tomáš. *Summa teologická* (online verze Sumy), dostupné z.: <http://summa.op.cz/sth.php>.
- BAHOUNEK, J. Tomáš. *Sociální učení církve*. 1. vyd. Brno: Petrov, 1991. ISBN 80-85247-14-3.
- BAREŠ, Vladimír a Jiří MERTL. *Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2016. ISBN – neuvedeno.
- BAREŠ, Vladimír a Jiří MERTL. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2018. ISBN 978-80-7416-323-4.
- Bible: *Písmo svaté Starého a Nového zákona*: český ekumenický překlad. 5.vydání. Praha: Česká biblická společnost, 1996. ISBN 80-85810-11-5.
- BOUBLÍK, Vladimír. *Teologická antropologie: člověk v Kristu Ježíši*. Praha: Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. Teologie (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 8071924903.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). ISBN 8024790068.
- BURDA, František. *Obráz člověka ve filosofickém světě Karola Wojtyły*. Ústí nad Orlicí: Oftis, 2011. ISBN 9788074051234.
- BÜRGEROVÁ, Zuzana. Jak najít práci po propuštění z vězení. *České vězeňství*. 2010, č.3, s. 22 – 24. ISSN 1213-9297.
- BUSHWAY, Shawn a David WEIMAN a Michael STOLL. *Barriers to reentry?* New York: Russell Sage Foundation, 2007. 386 s. ISBN 978-1-61044-101-8.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Slon, 2003. ISBN-80-6429-16-4.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 9788024740331.
- DRAHÝ, F., J. HŮRKA a M. PETRAS. *Charakteristiky odsouzených v českých věznicích, deskriptivní studie*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2018. ISBN 978-80-270-5197-7.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4.V Portálu 1. Praha: Portál, 2010, 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.

HÖFFNER. Josef, přel. Michal CHABADA. *Křesťanská nauka o společnosti*. Trnava: Dobrá Kniha, 2007. ISBN 9788071415671.

*Integrovaný portál MPSV*, dostupné z.: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)

KADERÁBKOVÁ, Božena. *Úvod do makroekonomie, neoklasický přístup*. Praha: C.H.Beck, 2003. 368 s. ISBN 80-71-79-788-X.

*Katechismus katolické církve*, Praha: Zvon, 1995, 793 s., ISBN 80-7113-132-6.

Katolická církev. *Sociální encykliky (1891 - 1991)*. 1. vyd. Praha: ZVON, 1996. 505 s. ISBN 80-7113-154-7.

KOSATÍK, Pavel. *100 X TGM, Co Masaryk řekl, jak to myslel a co to znamená*, Praha: Euromedia Group, a.s., 2017. 206 s., ISBN 978-80-242-5898-0.

KOŠČ, Stanislav. *Katolická sociální nauka*, Ružomberok: Verbum, 2011. 143 s., ISBN 978 – 80–8084–800- 2.

KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu*. Praha: Management Press 2004. str. 209. ISBN 80-7261-116-X.

LEV XIII. *Rerum novarum*. Encyklika papeže Lva XIII. o dělnické otázce z 15. května 1891. Praha: Zvon, 1996, 26 s. ISBN 80-7113-154-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., doplněné. Praha: Sociologické nakl., 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 9788090142497.

MÜLLER, Paul-Gerhard. *Evangelium Sv. Lukáše*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1998. 171 s., ISBN 80-7192-261-7.

Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. *Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody*.

NEKOVÁŘOVÁ, Iva a Dan HEGGS. *Motivace vězňů získat zaměstnání v Anglii a Walesu*. *České vězeňství*. 2010, č.3, s. 22 – 24. ISSN 1213-9297.

NOVÝ Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 191s. ISBN 80-247-0384-X.

PALMER, J., L. *Inflation, unemployment, and poverty, Massachusetts* : Lexington Books, 1973. ISBN 0-669-90464-3.

PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakl., 2008. ISBN 978-80-7195-014-1.

PAPEŽ FRANTIŠEK. *Christus Vivit*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakl., 2008. 128 s. ISBN 978-80-7566-167-8.

Pastorální konstituce *Gaudium et Spes*, dokument 2. vatikánského koncilu , 3. kapitola – *Lidská činnost ve světě*.

*Pokoj a Dobro*, list k sociálním otázkám v České republice k veřejné diskuzi.

PTÁČEK, Petr. *Ekonomickými znalostmi k vyšší zaměstnatelnosti*, Ostrava, 2010. Diplomová práce. Pedagogická fakulta Ostravské university v Ostravě, Katedra technické a pracovní výchovy. Vedoucí diplomové práce Josef Malach.

PTÁČEK, Petr. *Spravedlivá mzda - může být mzda určována jen trhem práce?*, systém Edis, CMTF v Olomouci.

RICHTER, Jan. Česko má druhý nejvyšší podíl vězňů v Evropě. *Ekonom* 63. 2019, č. 18, s. 26-27. ISSN 1210-0714.

ROGER, B. Hill. *Historical Context of the Work Ethic*. Dostupné z: <http://workethic.coe.uga.edu/historypdf.pdf>.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*. 2003, č. 1., s. 37 -54. ISSN 0038-0288.

SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*, Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007. ISBN neuvedeno.

Sociální encyklika *Laborem exercens*.

Sociální encyklika *Centesimus annus*.

SPIAZZI, Raimondo., ed. *Sociální kodex církve*. Přeložil Ivo CÍSAŘ. Tišnov: Sursum, 1993.

SPIEKER, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*. 1. vyd. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. ISBN 80-85795-24-8.

Společenství a služba: *lidská osoba stvořená k Božímu obrazu*. Přeložil POSPÍŠIL, Ctirad Václav. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2005. ISBN 8071929719.

*Statistická ročenka vězeňské služby 2013 - 18* dostupné z <https://www.vscr.cz/informacni-servis/statistiky/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby/>.

STROUKAL, Dominik. Kdo to platí: Věznice. *Trade - off* 9. 2019, č. 4/4, s. 82-83.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v ČR: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno. Sokrates, 2010. ISBN 978 -80 -86572 -66 -6.

ŠTERN, Pavel. Trh práce a lidé s trestní minulostí. *Listy sociální práce*, 2016, č. 6, s. 7-9. ISSN 2336-2332.

URBAN, J. Tržní mzdy a spravedlivé odměňování, proč jsou důležité tržní relace mezd, *Práce a mzda* 66, 2018 č. 4, s. 39-44, ISSN 0032-6208.

*Vězeňská služba České republiky*, dostupné z.: <https://www.vscr.cz/veznice-hermanice/onas/zakladni-informace/>

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

Zákon č. 169/1999 Sb. *Zákon o výkonu trestu odnětí svobody*, §30.

Ze šikmé plochy zpět do práce. In: *Výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů*. [online], [<https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace/>], zpracováno 25.8.2019.

## Seznam zkratek

CMTF – Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

BP – bakalářská práce

Gn - Genesis (1. kniha Mojžíšova)

IFS a BRC - Standardy IFS (International Food Standard) a BRC (British Retail Consortium)

Jak - List Jakubův

Lk - Lukáš

Lv - Leviticus (3. kniha Mojžíšova)

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Mt - Matouš

Př - Kniha Přísloví

Sk - Skutky apoštolů

1Te - První list Tesalonickým (První list Soluňanům)

2Te - Druhý list Tesalonickým (Druhý list Soluňanům)

ÚP – úřad práce

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj stavu nezaměstnaných v letech 2013 až 2018, vždy k 31.12. .... 9

Tabulka 2: Vývoj stavu odsouzených v letech 2013 až 2018, vždy k 31.12. .... 10

Tabulka 3: Výrobní činnost a zaměstnávání vězněných osob. .... 11

Tabulka 4: Členění odsouzených dle počtu již vykonaných odnětí svobody k 31.12.2018.12

## Seznam grafů

Graf č. 1 - otázka: Můžete spolupracovat na Vašem pracovišti s osobou po nebo ve výkonu trestu?.....	23
Graf č. 2 - otázka: Můžete pracovat v podniku, který zaměstnává osoby po nebo ve výkonu trestu?.....	23
Graf č. 3 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku přítomnost dozorců vězňů?.....	24
Graf č. 4 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?.....	24
Graf č. 5 - otázka: Akceptoval(a) by jste v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod....?	24
Graf č. 6 - otázka: Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro Vaši dílnu?.....	25
Graf č. 7 - otázka: Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro MP Krásno, a.s.?.....	26
Graf č. 8 - otázka: Vadí Vám v podniku přítomnost dozorců vězňů?.....	26
Graf č. 9 - otázka: Vadí Vám v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?.....	26
Graf č. 10 - otázka: Vadí Vám v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod...?	27
Graf č. 11 - otázka: Má pro Vás práce ve výrobní podniku přínos v době výkonu trestu?..	29
Graf č. 12 - otázka: Máte zájem pracovat v MP Krásno,a.s. i po ukončení výkonu trestu?	30
Graf č. 13 - otázka: Je finanční ocenění Vaší práce spravedlivé?.....	30
Graf č. 14 - otázka: Připadá Vám chování civilních pracovníků MP Krásno, a.s. vůči Vám diskriminační?.....	31
Graf č. 15 - otázka: Je pro Vás motivační systém, uplatňovaný v MP Krásno, a.s., opravdu motivující?.....	31



## Seznam příloh

1. Dotazník - spolupráce s osobami po a ve výkonu trestu v roce 2016.
2. Dotazník - spolupráce s osobami po a ve výkonu trestu v roce 2019.
3. Dotazník - práce ve a po výkonu trestu.
4. Smlouva - Smlouva o zařazení odsouzených do práce na nestřeženém pracovišti. MP Krásno, a.s. a Věznice Ostrava Heřmanice.
5. Příklad měsíčního vyhodnocení odsouzených k peněžité odměně.
6. Příklad výplaty za práci v MP Krásno, a.s. po výkonu trestu.
7. Příklady osobních karet odsouzených – výkazů jejich absence, příklady jejich exekucí.
8. Fotodokumentace.
9. Poučení spolupracujících osob s opatřeními, které je nutné dodržet při spolupráci s pracovně zařazenými odsouzenými.
10. Analýza nákladů, které MP Krásno, a.s. vynakládá na 1 odsouzeného.



2016

## Dotazník - spolupráce s osobami po a ve výkonu trestu

Zadavatel dotazníku je MP Krásno, a.s. personální útvar

Dotazník je určen pro zaměstnance podniku MP Krásno, a.s.:

- 1) pracovníky ve výrobě
- 2) ostatní pracovníky - údržba, doprava, jídelna
- 3) zaměstnance v administrativě - ekonomika, obchod, personalistika

Dotazník je anonymní

Prosím, odpovězte - křížkem - u každé z 5 položených otázek, do příslušné kolonky.

Otázka číslo 1 je určená pouze pro zaměstnance MP Krásno, a.s., kteří pracují ve výrobě

Otázka číslo 2 je určená pouze pro zaměstnance MP Krásno, a.s., kteří nepracují ve výrobě

Otázky pro Vás	ano	spíše ano	nevím	spíše ne	ne
1 Můžete spolupracovat na Vašem pracovišti s osobou po nebo ve výkonu trestu?					
2 Můžete pracovat v podniku, který zaměstnává osoby po nebo ve výkonu trestu?					
3 Akceptoval(a) by jste v podniku přítomnost dozorců vězňů?					
4 Akceptoval(a) by jste v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?					
5 Akceptoval(a) by jste v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod...?					

Děkujeme za Vaše vyplnění a za Váš čas

Prosíme, po vyplnění, odevzdejte svému nadřízenému, který Vám dotazník zadal:

(uzávěrka příjmu dotazníků po vyplnění je 20.6.2016 - po tomto datu, prosím, již dotazník nevracejte)

MP Krásno, a.s.

Ing. Mgr. Petr Pláček, MBA

personální a ekonomický ředitel



ŽÍTE krásně



2019

## Dotazník - spolupráce s osobami po a ve výkonu trestu

Zadavatel dotazníku je MP Krásno, a.s. personální útvar

Dotazník je určen pro zaměstnance podniku MP Krásno, a.s.:

- 1) pracovníky ve výrobě
- 2) ostatní pracovníky - údržba, doprava, jídelna
- 3) zaměstnance v administrativě - ekonomika, obchod, personalistika

Dotazník je anonymní

Prosím, odpovězte - křížkem - u každé z 5 položených otázek, do příslušné kolonky.

Otázka číslo 1 je určená pouze pro zaměstnance MP Krásno, a.s., kteří pracují ve výrobě

Otázka číslo 2 je určená pouze pro zaměstnance MP Krásno, a.s., kteří nepracují ve výrobě

Otázky pro Vás		ano	spíše ano	nevím	spíše ne	ne
1	Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro Vaši dílnu?					
2	Je spolupráce s osobami po nebo ve výkonu trestu přínosem pro MP Krásno, a.s. ?					
3	Vadí Vám v podniku přítomnost dozorců vězňů?					
4	Vadí Vám v podniku zvýšené kontroly na přítomnost omamných látek?					
5	Vadí Vám v podniku další opatření - oddělené stoly v jídelně, kontroly skříněk, označení odsouzených, přizpůsobení pracovní doby režimu odsouzených, apod...?					

**Děkujeme za Vaše vyplnění a za Váš čas**

Prosíme, po vyplnění, odevzdejte svému nadřízenému, který Vám dotazník zadal:

(uzávěrka příjmu dotazníků po vyplnění je 31.8.2019 - po tomto datu, prosím, již dotazník nevracejte)

MP Krásno, a.s.

Ing. Mgr. Petr Ptáček, Ph.D., MBA  
personální a ekonomický ředitel



2019

## Dotazník - práce ve a po výkonu trestu

Zadavatel dotazníku je MP Krásno, a.s. personální útvar

**Dotazník je určen pro zaměstnance podniku MP Krásno, a.s.:**

pro odsouzené (osoby ve výkonu trestu) - Věznice Heřmanice, pracující na základě smlouvy o zařazení do práce na střeženém pracovišti.

Dotazník je anonymní

Prosím, odpovězte - křížkem - u každé z 5 položených otázek, do příslušné kolonky.

Otázky pro Vás		ano	spíše ano	nevím	spíše ne	ne
1	Má pro Vás práce ve výrobním podniku přínos v době výkonu trestu?					
2	Máte zájem pracovat v MP Krásno, a.s. i po ukončení výkonu trestu?					
3	Je finanční ocenění Vaší práce spravedlivé?					
4	Připadá Vám chování civilních pracovníků MP Krásno, a.s. vůči Vám diskriminační?					
5	Je pro Vás motivační systém, uplatňovaný v MP Krásno, a.s., opravdu motivující?					

**Děkujeme za Vaše vyplnění a za Váš čas.**

Datum vyplnění dotazníku 16. 9. 2019 od 12.45 - 13.00

Dotazník odevzdáte na místě, ihned po vyplnění.

MP Krásno, a.s.

Ing. Mgr. Petr Ptáček, Ph.D., MBA

personální a ekonomický ředitel

**Příloha č. 4 - Smlouva - Smlouva o zařazení odsouzených do práce na nestřeženém pracovišti. MP Krásno, a.s. a Věznice Ostrava Heřmanice.**

## SMLOUVA O ZAŘAZENÍ ODSOUZENÝCH DO PRÁCE NA STŘEŽENÉM PRACOVÍŠTI

uzavřená na základě ustanovení § 30 zák. č. 169/1999 Sb., zákon o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění změn a doplňků, a § 45 vyhl.č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění změn a doplňků.

**Evidenční číslo smlouvy: VS-6165-9/ČJ-2016-803577**

### I.

#### Smluvní strany

**Česká republika – Vězeňská služba České republiky  
se sídlem Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4**

**organizační jednotka: Věznice Heřmanice, Orlovská 670/35, 713 02 Ostrava**  
za kterou právně jedná dle pověření generálního ředitele VS ČR ze dne 1. září 2016  
č. j.: VS-89008-4/ČJ-2016-800020-SP vrchní rada plk. PaedDr. Petr KADLEC,  
ředitel Věznice Heřmanice

**adresa pro doručování: Věznice Heřmanice, Orlovská 670/35, 713 02 Ostrava**

**IČ: 00212423**

DIČ: není plátcem DPH v hlavní činnosti

bankovní spojení: Česká národní banka, pobočka Ostrava

číslo účtu: 6015-32932881/0710

zapsaná v registru ekonomických subjektů

**(dále jen „věznice“)**

a

**MP Krásno, a. s.**

**se sídlem Hranická 430/34, Krásno nad Bečvou, 757 01 Valašské Meziříčí**  
vedená u Krajského soudu v Ostravě v oddíle B 2768

**způsob jednání:**

Jménem společnosti jsou oprávněni jednat všichni členové představenstva, každý samostatně a v celém rozsahu. Podepisování za společnost se děje tak, že k otištěnému, vytištěnému nebo napsanému názvu společnosti připojí svůj podpis předseda představenstva nebo kterýkoli člen představenstva.

statutární orgán – představenstvo

předseda představenstva – Karel Pilčík

člen představenstva – Ing. Mgr. Petr Ptáček, MBA

člen představenstva - Ing. Jan Andrys

IČ: 25572890

DIČ: CZ25572890

Bankovní spojení: Raiffeisenbank, a.s.

číslo účtu: 1014506525/5500

**(dále jen „firma“)**



## II. Předmět smlouvy

1. Tato smlouva je uzavřena v souladu s ustanovením § 30 odst. 2 zák. č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění změn a doplňků a § 45 vyhl. č. 365/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění změn a doplňků.
2. Předmětem smlouvy je zařazení odsouzených na pracovní pozice:
  - a) dělník potravinářské výroby – masná výroba,
  - b) dělník potravinářské výroby – balení masných výrobků. **Jedná se o nestřežené pracoviště, nacházející se mimo areál věznice. Doprovod na cestě na pracoviště i z pracoviště, včetně dozoru na pracovišti, zajišťuje zaměstnanec věznice.**
  - c) Firma prohlašuje, že druh prací, uvedený v předcházejícím bodě, je v souladu s předmětem podnikání, ověřená kopie výpisu z obchodního rejstříku tvoří přílohu č. 1 této smlouvy.

## III. Povinnosti firmy

Firma se touto smlouvou zavazuje:

- 1) vytvořit podmínky pro výkon práce tak, aby v jednosměnném provozu, kdy se sjednává pracovní doba **pondělí až pátek včetně od 6.30 hod až 15.00 hod**, tj. 40 hodin týdně, byli pracovně zařazení odsouzení **v počtu do dvaceti osob**.
- 2) zajistit řádné vybavení pracoviště k výkonu sjednaných prací včetně pravidelného a dostatečného zásobování potřebným materiálem,
- 3) předložit v časovém předstihu věznici kategorizaci prací, které budou prováděny odsouzenými,
- 4) zajistit řádnou údržbu pracoviště a jeho vybavení včetně předepsaných revizí zařízení a neprodleně prokazatelně proškolení odsouzené z příslušných předpisů bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a předpisů požární ochrany,
- 5) za odborně zaškolené odsouzené, pokud budou provádět činnost, která toto proškolení vyžaduje, zápisníky bezpečnosti práce zajistí společnost, při vytváření podmínek k dodržování BOZP, protipožárních a hygienických předpisů má společnost stejné povinnosti, jaké má podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům,
- 6) před samotným zařazením do práce a před každým převedením odsouzeného na jiný druh práce zajistit prokazatelně seznámení odsouzeného s předpisy k zajištění BOZP a PO, které je odsouzený povinen dodržovat, školení BOZP a PO je nutné každý rok opakovat,
- 7) poskytnout první pomoc na pracovišti,
- 8) v případě mimořádné události zajistit, aby byly tyto informace ihned oznámeny na operační středisko Věznice Heřmanice – telefon 595 220 225,
- 9) prokazatelným způsobem seznámit spolupracující osoby s opatřeními, které je nutno provádět a dodržovat při zaměstnávání vězněných osob (odsouzené osoby mají zákaz používání telefonu či jiné dorozumívací techniky a to i telefonu zaměstnanců firmy), dále zaměstnanci firmy nesmí odsouzeným zprostředkovávat žádné služby (např. zajištění či předání léků, drog, pošty, balíček, peníze atd.),

- 10) v případě nečinnosti firmy ke zjištěným poznatkům, eventuálně při vyšší četnosti těchto případů, bude toto jednání věznicí posuzováno jako hrubé porušení smlouvy ze strany firmy, s možností ukončení smluvního vztahu výpovědí ze strany věznice,
- 11) Při skončení pracovního zařazení vydat každému odsouzenému potvrzení o době trvání pracovního zařazení, o dosažené kvalifikaci a druhu konaných prací, přičemž z potvrzení nesmí být patrné, že kvalifikace byla získána a práce konány ve výkonu trestu odnětí svobody,
- 12) Po dobu zařazení odsouzených do práce firma prostřednictvím svého určeného zaměstnance (mistra) řídí výrobu, jejich pracovní činnosti a vydává pracovní příkazy. K tomu účelu, jakož i k výchovnému působení na odsouzené, zajistit výběr svých vhodných zaměstnanců, kteří budou příslušnými zaměstnanci nebo příslušníky bezpečnostního sboru poučení o zásadách styku s odsouzenými,
- 13) Umožnit, aby určení pracovníci věznice, dle interních předpisů a směrnic Vězeňské služby vstupovali na pracoviště
- 14) Zajistit na své náklady autobus včetně řidiče k přepravě odsouzených z věznice na pracoviště a zpět.

#### IV.

##### Mimořádné události

- 1) Mimořádnou událostí je zejména úraz odsouzeného, napadení odsouzeným nebo napadení odsouzeného, použití telefonního přístroje odsouzeným a jiné.
- 2) Firma zajistí, aby při vzniku mimořádné události byla tato informace ihned oznámena **na operační středisko Věznice Heřmanice – telefonní číslo 595 220 225.**

#### V.

##### Povinnosti věznice

- 1) Zajistit dohodnutý počet odsouzených. Počet odsouzených bude průběžně dle potřeby firmy a možností věznice upřesňován.
- 2) Na své náklady zajistí stravování odsouzených a vybaví je běžným pracovním oděvem a obuví.
- 3) Zajistit poskytování zdravotnických služeb v předepsaném rozsahu a poskytovat odsouzeným dávky nemocenského pojištění,
- 4) Podílet se na zabezpečení pracovního režimu, dodržování pracovní doby odsouzenými a napomáhat předcházení škodám na zdraví, životě či majetku,
- 5) Podílet se na zabezpečení, aby na pracovišti odsouzených neměly přístup nepovolané osoby.

#### VI.

##### Odpovědnost za škodu

- 1) Odsouzený odpovídá firmě za škodu, kterou jí způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi obdobně jako ostatní pracovníci. Pověření zástupci firmy projednají rozsah a výši požadované náhrady škody za účasti určeného zástupce věznice.

2) Firma odpovídá odsouzeným za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za tím účelem zejména:

- vede evidenci pracovních úrazů odsouzených dle platných právních předpisů a plní povinnosti vyplývající z jejich registrace,
- předá věznicí dvě kopie "Záznamu o pracovním úrazu", a to do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděla. V případě smrtelného, těžkého a hromadného pracovního úrazu je firma povinna ihned hlásit úraz věznicí a zaslat do 30 dnů dvě kopie zápisu o výsledku zjištění příčin úrazu,
- provádí řízení o odškodňování úrazů ve spolupráci s pověřeným pracovníkem věznice (technikem bezpečnosti práce) a o výsledcích řízení písemně informuje odsouzeného a věznicí. K tomuto účelu písemně určí pracovníka firmy. O určení konkrétního pracovníka informuje věznicí.
- **odškodnění pracovních úrazů (bolestné a náhradu za ztrátu na výdělku) přiznané v souvislosti s odškodňováním úrazu poukazuje firma vždy věznicí na účet 6015-32932881/0710, jako variabilní symbol se uvádí datum narození odsouzeného.**

3) Věznice neodpovídá firmě za škodu v souvislosti s propuštěním odsouzených z výkonu trestu odnětí svobody v důsledku amnestie prezidenta republiky, nebo tím, že odsouzený nenastoupí do práce pro hromadné onemocnění, karanténu ve věznicí, ze závažných bezpečnostních důvodů nebo jiných závažných důvodů (např. z důvodů stávky, vzpoury vězňů, zahájení a držení hladovky, odmítnutí nastoupit do práce a jiné), popřípadě dojde-li k podstatnému snížení stavu odsouzených ve věznicí nezávisle na věznicí.

## VII.

### Fakturace za práci odsouzených

- 1) Výši odměny za práci vykonanou odsouzenými vypočte věznice, dle nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, zák. č. 365/1999 Sb. ve znění změn a doplňků.
- 2) Fakturace „jiné náklady (94% = 4230,- Kč z odměny odsouzeného z I., II. a III. platové skupiny),“ jsou **náklady na jednoho pracovníka věznice**, který provádí dohled nad odsouzenými v počtu 10 pracovních zařazených odsouzených. Jiné náklady se procentuálně poměrně sníží za každého dalšího pracovních zařazeného odsouzeného.

Fakturační částky se skládají z položek:

	I. skupina	II. skupina	III. skupina
odměna odsouzeného	4 500,00	6 750,00	9 000,00
soc. a zdrav. pojištění ( 34% )	1 530,00	2 295,00	3 060,00
jiné náklady (94 % = 10 ods.)	4 230,00	63% 4 230,00	47% 4 230,00
Celkem	10 260,00	13 275,00	16 290,00

Pr.

Fakturace této částky v plné výši je podmíněna splněním stanoveného fondu pracovní doby, kvalitní prací a splněním stanoveného výkonu. Fakturace bude navýšena o částku za přesčasovou práci, příplatky a ohodnocení pracovního výkonu dle skutečnosti.

- 3) Odsouzení zařazení do práce budou pro účely fakturace zařazení do skupiny I. Podklady pro fakturaci předloží firma věznic nejpozději do druhého kalendářního dne následujícího kalendářního měsíce.
- 4) Věznice vystaví firmě do 5. kalendářního dne následujícího měsíce fakturu za náklady spojené se zaměstnáváním odsouzených dle předepsaných podkladů firmy. Tato faktura je splatná do 14. dne téhož měsíce.
- 5) Nebude-li stanoveno jinak, vystaví věznice do 10. kalendářního dne v měsíci zálohovou fakturu ve výši 50 % předpokládaných kalkulovaných finančních prostředků na následující měsíc. Tato faktura bude splatná do 25. dne příslušného měsíce.
- 6) Pro případ, že firma neprovede úhradu faktur (zálohové, vyúčtování mezd a ostatní) věznic ve lhůtě dle bodu 4) a 5) tohoto článku a způsobem uvedeným tamtéž, je firma dle dohody smluvních stran povinna zaplatit věznic smluvní pokutu ve výši 0,01 % z dlužné částky za každý i jen započatý den prodlení s tím, že prodlení skončí teprve úplným zaplacením dlužné částky. Tato smluvní pokuta se vztahuje zvláště ke každé měsíční platbě pracovní odměny a ostatních plateb tzn., že kumulace smluvních pokut za jednotlivé kalendářní měsíce je možná.
- 7) V případě, že firma neprovede úhradu vystavených a doručených faktur ve stanoveném termínu, dostává se tímto firma do prodlení, což představuje újmu pro věznice. Věznice, při nedodržení termínu splatnosti jednotlivých faktur a tím narůstání dlužných částek, má právo, po předchozím upozornění rozhodnout, že odsouzení nenastoupí do určeného zaměstnání a to po dobu, po kterou bude dluh firmy vůči věznic.

## VIII. Ostatní ujednání

- 1) Tato smlouva se uzavírá **na dobu neurčitou s účinností od 3. října 2016.**
- 2) Smluvní vztah, založený touto smlouvou může skončit na základě uzavřené dohody obou zúčastněných stran nebo na základě výpovědi. Výpovědní lhůta se sjednává dvouměsíční a počíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi.
- 3) Smluvní vztah, založený touto smlouvou může skončit:
  - a) **na základě uzavřené dohody** obou zúčastněných stran,

- b) **na základě výpovědi**, kdy výpovědní lhůta činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, následujícího po měsíci, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně,
- c) **dohodou obou smluvních stran** v případě, že na straně věznice dojde k velkému snížení počtu pracovně zařazených odsouzených osob (např. z důvodu vyhlášení amnestie prezidenta republiky, z důvodu karanténního opatření, vzpoura odsouzených osob a jiné závažné skutečnosti) tak na základě okolností firmy např. opakované včasné nezaplacení vystavených faktur),
- d) **okamžitým zrušením platnosti smlouvy**, kdy dojde k svévolnému přemístění pracovně zařazených odsouzených na jiné pracoviště, než je uvedeno ve smlouvě a to bez předchozího písemného souhlasu vedení Věznice Heřmanice, dále rovněž při opakovaném porušení povinností ze strany firmy dle článku III. bod 9) této smlouvy, tedy kdy i přes zákaz dochází k zprostředkování, zajištění či předání léků, drog, alkoholu, balíčků, peníze atd.
- 4) Kontaktní osoby:
- za věznici:  
ve věcech smluvních – vrchní rada plk. PaedDr. Petr KADLEC, ředitel  
Věznice Heřmanice,  
ve věcech provozně-technických:  
Ing. Zdeněk Beneš – zástupce ředitele věznice  
tel. 602 166 468, email: [zbenes@vez.her.justice.cz](mailto:zbenes@vez.her.justice.cz)  
Bc. David Urbančík – vedoucí oddělení zaměstnávání vězňů  
tel. 602 768 111, email: [durbancik@vez.her.justice.cz](mailto:durbancik@vez.her.justice.cz)

za firmu

ve věcech smluvních – Karel Pilčík  
Ing. Mgr. Petr Ptáček  
Ing. Jan Andrys

ve věcech provozně-technických:  
ing. Dagmar Klímková, vedoucí personálního oddělení  
[dagmar.klimkova@krasno.cz](mailto:dagmar.klimkova@krasno.cz), tel.č. + 420 731 605 788.

## IX.

### Závěrečná ustanovení

- 1) Smluvní strany prohlašují, že smlouva byla sepsána podle pravé, svobodné a vážné vůle, s obsahem smlouvy se seznámily a souhlasí s ním, na důkaz této skutečnosti připojují své vlastnoruční podpisy.
- 2) Právní vztahy založené touto smlouvou a v ní výslovně neupravené se řídí obecně závaznými právními předpisy.
- 3) V případě sporu, vyplývající z této smlouvy, bude spor řešen nejprve dohodou smluvních stran, po neúspěšném jednání bude řešen příslušným soudem.

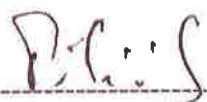


- 4) Smlouvu lze měnit nebo doplňovat písemnými dodatky, podepsanými oprávněnými zástupci obou smluvních stran, dodatky budou číslovány v nepřetržité řadě.
- 5) Tato smlouva nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran, účinnost se sjednává dnem 3. října 2016. Smlouva je zhotovena ve čtyřech stejnopisech, každá smluvní strana obdrží dva stejnopisy.


v Ostravě dne 20. září 2016

Ve Valašském Meziříčí dne 20. září 2016

  
-----  
vrchní rada  
plk. PaedDr. Petr KADLEC  
ředitel věznice

  
-----  
předseda představenstva  
Karel Pilčík  
MP Krásno, a.s.

P.  
ČESKÁ REPUBLIKA  
Vězeňská služba České republiky  
VĚZNICE TĚRMANICE  
P.O.BOX 2, 713 02 OSTRAVA 78  
53

**MP Krásno, a.s.**   
Hranická 430/34  
Krásno nad Bečvou  
757 01 Valašské Meziříčí  
IČO: 25572890

001

Příloha:  
ověřená kopie výpisu z obchodního rejstříku



## Měsíční hodnocení odsouzených

za období: 02 / 2019

Pracoviště: 473 - MP Krásno, a.s.

p.č.	kód	Příjmení	Jméno	počet prac.dní	skut. odprac.	Plnění	Plnění Kč	Hodnocení Kč	Celkem Kč	hodnocení - výběr	vlastní poznatky
1		SEJKORA	JAN	20	19	110,6%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	90%
2		TOMASCHEK	ROMAN	20	20	114,4%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	105%
3		NOVOTNÝ	RADIM	20	19	109,3%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
4		JUNGVIRT	MIROSLAV	20	19	123,0%	400	200	600	Velmi dobré pracovní výsledky	105%
5		ZÁVODNÍK	TOMÁŠ	20	20	125,9%	400	200	600	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
6		DLOUHÝ	IVO	20	20	121,7%	400	200	600	Velmi dobré pracovní výsledky	105%
7		ŠENK	PAVEL	20	17	141,2%	600	200	800	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
8		ERMIS	VÁCLAV	20	20	103,8%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
9		PRUCEK	ROMAN	20	20	101,2%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
10		DOBIÁŠ	JAROMÍR	20	15	101,1%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
11		BALOG	DEZIDER	20	17	121,3%	400	200	600	Velmi dobré pracovní výsledky	105%
12		SOBČÁK	MARTIN	20	19	115,0%	400	0	400	Průměrné pracovní výsledky	95%
13		GAŽI	DUŠAN	20	17	100,2%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
14		ČIKOŠ	MILAN	20	20	107,0%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
15		BALOG	NORBERT	20	19	98,5%	0	200	200	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
16		TÓTH	ROMAN	20	15	99,3%	0	0	0	Průměrné pracovní výsledky	95%
17		MEDLEN	PETR	20	5	100,9%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
18		BOROVEC	DALIBOR	20	19	105,5%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
19		SCHWESER	RUDOLF	20	3	100,3%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
20		KOŽANÝ	MATĚJ	20	20	127,6%	400	200	600	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
21		BALÁŽ	ANTONÍN	20	19	110,2%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
22		HRABAL	PETR	20	13	104,1%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
23		BALÁŽ	PATRIK	20	15	105,5%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
24		KUČERA	MARTIN	20	19	105,6%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
25		MICHALUS	LUKÁŠ	20	20	112,4%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
26		CSONKA	LUKÁŠ	20	20	103,2%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
27		NEPLECH	LUKÁŠ	20	20	106,2%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
28		LUCKY	VLADIMÍR	20	13	105,0%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
29		HUČÍK	LUKÁŠ	20	1	113,5%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	90%
30		BRINCKO	JIRÍ	20	19	102,9%	200	0	200	Průměrné pracovní výsledky	95%
31		ROUBAL	VLADIMÍR	20	16	94,5%	0	0	0	Průměrné pracovní výsledky	95%
32		FOLTYN	PETR	20	19	100,0%	200	0	200	Slabé pracovní výsledky	85%
33		HALFAR	JAKUB	20	18	107,7%	200	200	400	Velmi dobré pracovní výsledky	100%
34		JAROŠ	TOMÁŠ	20	15	99,7%	0	0	0	Průměrné pracovní výsledky	95%
35		HOLAN	ALEŠ	20	12	129,1%	400	0	400	Průměrné pracovní výsledky	95%
36		CHWISTEK	PATRIK	20	7	127,0%	400	0	400	Průměrné pracovní výsledky	95%
37											
			celkem				8400	3600	12000		

12000

**Příloha č. 6 - Příklad výplaty za práci v MP Krásno, a.s. po výkonu trestu.**

44

Pro: Žilinská Pavla – pokladna

Odměna za práci vykonávanou v době výkonu trestu  
za měsíc: Září 2019

osobní číslo: ..... zaměstnanec: ZÁVODNÍK TOMAŠ.....

částka Kč: 4520,- slovy: ČTYŘETISÍCE PĚTSET DVACET.....

vyplatit dne: 2.9.2019

schválil: 



**MP Krasno, a.s.**  
 Organizace: Hranická 430/34  
 Krasno nad Bečvou  
 757 01 VALASSKÉ MEZIRÍČÍ  
 DIČ: CZ25572880

Výdajový pokladní doklad č.: 1910087  
 ze dne 2.9.2019 DPH % přílohy

Vypřaceno komu (jméno a adresa) ZÁVODNÍK TOMAŠ

Vydáno 4520,- Kč, slovy ČTYŘETISÍCE PĚTSET DVACET

účel výplaty ODMĚNA rozpočtová skladba

schválil  podpis příjemce podpis pokladníka 

ÚČETNÍ DOKLAD ze dne ..... č. ....

Text	Účtovací předpis (Má dáti - účet)	Kč	hal.

Dne ..... přezkoušel ..... Dne ..... zaúčtoval .....

ET050



JM

Pro: Žilinská Pavla – pokladna

Odměna za práci vykonávanou v době výkonu trestu  
za měsíc: Srpen 2019

osobní číslo: ..... zaměstnanec: GEYGAR LIBOR .....

částka Kč: 2261,- slovy: DVA TISÍCEDNĚSTĚ ŠEDESÁT JEDNA .....

vyplatit dne: 13.8.2019

schválil: P.K.:S

**MP Krásno, a.s.**  
Organizace: Hranická 430/34  
Krásno nad Bečvou  
757 01 VALAŠSKÉ MEZÍŘÍČI  
DIČ: CZ25572890

Výdajový pokladní doklad č.: 191100790  
ze dne 13.8.2019 DPH .....% přílohy: .....

Vyplaceno komu (jméno a adresa) GEYGAR LIBOR

Vydáno 2261,- Kč, slovy dvatřicetšedesát jedena

účel výplaty ODMĚNA rozpočtová skladba

schválil ..... podpis příjemce [Signature] podpis pokladníka [Signature]

ÚČETNÍ DOKLAD ze dne ..... č. ....

Text	Účtovací předpis (Má dáti - účel)	Kč	hal.

Dne ..... přezkoušel ..... Dne ..... zaúčtoval .....

ET030





Pro: Žilinská Pavla – pokladna

Odměna za práci vykonávanou v době výkonu trestu  
za měsíc: Červenec 2019

osobní číslo: ..... zaměstnanec: LEHKÝ ROMAN .....

částka Kč: 1217,- slovy: TISÍCDVĚSTĚSDNÁCT .....

vyplatit dne: 17.7.2019

schválil: P. L. S.

**MP Krásno, a.s.**  
Organizace: Hranická 430/34  
Krásno nad Bačvou  
757 01 VALAŠSKÉ MEZIRÍČÍ  
DIČ: CZ25572890

Výdajový pokladní doklad č.: 191100709  
ze dne 17.7.2019 DPH .....% přílohy: .....

Vyplaceno komu (jméno a adresa) .....  
LEHKÝ ROMAN

Vydáno 1217,- Kč slovy: .....

účel výplaty ODMĚNA rozpočtová skladba .....

schválil ..... podpis příjemce ..... podpis pokladníka .....

ÚČETNÍ DOKLAD ze dne ..... č. ....

Text	Účtovací předpis (Má dát - účet)	Kč	hal.

Dne ..... přezkoušel ..... Dne ..... zaúčtoval .....

ET050



**Příloha č. 7 - Příklady osobních karet odsouzených – výkazů jejich absence, příklady jejich exekucí.**

Osobní číslo  Horecký Patrik  
 Pers.oblast  Díl.obl.   
 Výběr  Do  Druh

## 2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P	DnyNepř	Hoi
09.05.2019	24.05.2019	0310	Neomluvená absence				12,00	
03.05.2019	07.05.2019	0310	Neomluvená absence				3,00	
02.05.2019	02.05.2019	0310	Neomluvená absence	06:00	12:15		0,77	
01.04.2019	30.04.2019	0221	Nepr.úraz plac.POKRAČUJ.				20,00	
18.03.2019	31.03.2019	0220	Nepr.úraz plac.NOVÝ				10,00	
15.03.2019	15.03.2019	0300	Nepřítomnost ZP ZL				1,00	
08.02.2019	08.02.2019	0300	Nepřítomnost ZP ZL	06:00	07:00		0,13	
25.01.2019	25.01.2019	0300	Nepřítomnost ZP ZL	12:15	12:30		0,03	
18.01.2019	18.01.2019	0300	Nepřítomnost ZP ZL				1,00	

Horecký Patrik, os. č. 8906

druh srážky	částka	příjemce	předmět	doručeno 1. plátcí	
běžné výživné	1 500,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 6955/08-77	22.7.2010	06
běžné výživné	2 000,00 Kč	Exek. úřad Praha 5	č.j. 067 EX 32319/16-53	19.9.2018	01
dlužné výživné	4 411,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 6954/08-144	22.7.2010	05
dlužné výživné	213 635,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 6955/08-77	22.7.2010	07
dlužné výživné	129 298,00 Kč	Exek. úřad Praha 5	č.j. 067 EX 32319/16-53	19.9.2018	02
nepřednostní	272 931,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 185 EX 928/07-116	20.6.2007	10
nepřednostní	3 039,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 2935/08-172	7.6.2010	04
přednostní	12 011,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 719/12-35	30.7.2012	09
nepřednostní	14 961,00 Kč	Exek. úřad Praha 8	č.j. 204 EX 245/17-205	5.2.2018	03
přednostní	12 874,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 816/14-25	4.10.2018	08
přednostní	12 235,00 Kč	Exek. úřad Olomouc	č.j. 196 EX 436/19-11	27.3.2019	11
nepřednostní	208 644,00 Kč	Exek. úřad Přerov	č.j. 203 EX 55469/14-20	24.5.2019	12

Osobní číslo 8204 Kuča Marek  
 Pers.oblast 1000 Díl.obl. 1100  
 Výběr 01.01.2000 Do 31.12.9999 Druh

2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P	DnyNepř	Hod
08.07.2019	08.07.2019	0310	Neomluvená absence					1,00
01.07.2019	04.07.2019	0310	Neomluvená absence					4,00
25.06.2019	28.06.2019	0230	OČR-neosamělý NOVÉ					4,00
01.06.2019	21.06.2019	0211	Prac.úraz plac.POKRAČUJ.					15,00
22.05.2019	31.05.2019	0210	Prac.úraz plac.NOVÝ					8,00
17.05.2019	17.05.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	09:45	14:00			0,50
13.05.2019	15.05.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					3,00
10.05.2019	10.05.2019	0351	Náhradní volno za svátek					1,00
06.05.2019	06.05.2019	0351	Náhradní volno za svátek	06:00	13:30			0,93
03.05.2019	03.05.2019	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
23.04.2019	23.04.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
18.04.2019	18.04.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	06:00	09:45			0,50
12.04.2019	12.04.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
05.04.2019	05.04.2019	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
01.04.2019	01.04.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
28.03.2019	28.03.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
22.03.2019	22.03.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	09:45	14:00			0,50
11.03.2019	11.03.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
08.03.2019	08.03.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL					1,00
22.02.2019	22.02.2019	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
18.02.2019	18.02.2019	0100	Dovolená					1,00
15.02.2019	15.02.2019	0100	Dovolená	09:45	14:00			0,50
15.02.2019	15.02.2019	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	06:00	09:45			0,50
06.02.2019	06.02.2019	0100	Dovolená					1,00
01.02.2019	01.02.2019	0221	Nepr.úraz plac.POKRAČUJ.					1,00
01.01.2019	31.01.2019	0221	Nepr.úraz plac.POKRAČUJ.					22,00

Osobní číslo 8204 Kuča Marek  
 Pers.oblast 1000 Díl.obl. 1100  
 Výběr 01.01.2018 Do 31.12.2018 Druh

2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P	DnyNepř	Hod
30.12.2018	31.12.2018	0220	Nepr.úraz plac.NOVÝ					1,00
27.12.2018	27.12.2018	0100	Dovolená					1,00
14.12.2018	14.12.2018	0100	Dovolená					1,00
07.12.2018	07.12.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
04.12.2018	04.12.2018	0100	Dovolená	06:00	09:45			0,50
01.11.2018	30.11.2018	0211	Prac.úraz plac.POKRAČUJ.					22,00
29.10.2018	31.10.2018	0210	Prac.úraz plac.NOVÝ					3,00
26.10.2018	26.10.2018	0100	Dovolená					1,00
19.10.2018	19.10.2018	0100	Dovolená					1,00
12.10.2018	12.10.2018	0100	Dovolená	06:00	09:45			0,50
14.09.2018	14.09.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
24.08.2018	24.08.2018	0100	Dovolená					1,00
10.08.2018	10.08.2018	0100	Dovolená					1,00
06.08.2018	06.08.2018	0100	Dovolená					1,00
27.07.2018	27.07.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
13.07.2018	13.07.2018	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	06:00	07:15			0,17
02.07.2018	04.07.2018	0100	Dovolená					3,00
22.06.2018	22.06.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař					1,00
21.06.2018	21.06.2018	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	06:00	12:45			0,83
18.06.2018	18.06.2018	0100	Dovolená					1,00
15.06.2018	15.06.2018	0300	Nepřipravené volno ZP ZL	10:15	12:00			0,17

Osobní číslo 8204 Kuča Marek  
 Pers.oblast 1000 Di.obl. 1100  
 Vyběr 01.01.2018 Do 31.12.2018 Druh

2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P DnyNepř	Hod
14.05.2018	14.05.2018	0100	Dovolená	06:00	09:45		0,50
11.05.2018	11.05.2018	0100	Dovolená				1,00
07.05.2018	07.05.2018	0351	Náhradní volno za svátek				1,00
30.04.2018	30.04.2018	0100	Dovolená				1,00
20.04.2018	20.04.2018	0100	Dovolená				1,00
03.04.2018	06.04.2018	0100	Dovolená				4,00
27.03.2018	29.03.2018	0100	Dovolená				3,00
26.03.2018	26.03.2018	0150	Školení				1,00
16.03.2018	16.03.2018	0100	Dovolená				1,00
08.03.2018	08.03.2018	0150	Školení				1,00
06.03.2018	06.03.2018	0150	Školení				1,00
02.03.2018	02.03.2018	0300	Neplacené volno ZP ZL	12:30	12:45		0,03
05.02.2018	05.02.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař	09:45	12:15		0,27
02.02.2018	02.02.2018	0100	Dovolená				1,00
26.01.2018	26.01.2018	0100	Dovolená				1,00
19.01.2018	19.01.2018	011A	Os. přek.plac.pr.- lékař				1,00
15.01.2018	15.01.2018	0100	Dovolená				1,00
12.01.2018	12.01.2018	0100	Dovolená				1,00
05.01.2018	05.01.2018	0100	Dovolená				1,00

Kuča Marek, os. č. 8204

druh srážky	částka	příjemce	předmět	doručeno 1. plátcí
<b>přednostní</b>	<b>39 137,00 Kč</b>	<b>Exek. úřad Brno - město</b>	<b>č.j. 030 EX 28876/14-74</b>	<b>9.12.2014</b>
nepřednostní	17 608,00 Kč	Exek. úřad Praha 3	č.j. 144 EX 3569/12-49	9.8.2012
nepřednostní	968,- Kč s přísl.	Exek. úřad Praha 3	č.j. 144 EX 26122/11-66	9.8.2012
nepřednostní	1 006,- Kč s přísl.	Exek. úřad Chrudim	č.j. 129 EX 2666/12-75	4.12.2012
nepřednostní	968,- Kč s přísl.	Exek. úřad Klatovy	č.j. 120 EX 11652/11-69	25.1.2013
nepřednostní	968,- Kč s přísl.	Exek. úřad Praha 2	č.j. 132 EX 868/12-57	3.1.2014
nepřednostní	976,- Kč s přísl.	Exek. úřad Klatovy	č.j. 120 EX 43227/10-55	1.8.2014
nepřednostní	976,- Kč s přísl.	Exek. úřad Klatovy	č.j. 120 EX 38932/12-51	1.8.2014
<b>přednostní</b>	<b>500,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Zlín</b>	<b>č.j. 207 EX 483/05-103</b>	<b>8.1.2015</b>
nepřednostní	820,- Kč	Celní úřad pro Zlínský kraj	č.j. 17760/2017-640000-42	5.2.2015
<b>přednostní</b>	<b>18 116,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Brno - město</b>	<b>č.j. 030 EX 27456/15-52</b>	<b>13.1.2016</b>
<b>přednostní</b>	<b>4.500,- Kč</b>	<b>Město Kroměříž</b>	<b>č.j. MeUKM/020092/2017</b>	<b>29.11.2016</b>
nepřednostní	968,- Kč s přísl.	Exek. úřad Praha 5	č.j. 067 EX 408323/11-54	16.1.2017
<b>přednostní</b>	<b>5.750,- Kč</b>	<b>Magistrát města Zlína</b>	<b>č.j. MMZL 040600/2017</b>	<b>22.2.2017</b>
nepřednostní	6 342,86 Kč s přísl.	Exek. úřad Praha - východ	č.j. 081 EX 26235/11-126	1.3.2017
<b>přednostní</b>	<b>8 784,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Brno - venkov</b>	<b>č.j. 137 EX 13139/12-43</b>	<b>10.5.2017</b>
<b>přednostní</b>	<b>9 720,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Přerov</b>	<b>č.j. 203 EX 22857/12-34</b>	<b>24.5.2017</b>
<b>přednostní</b>	<b>300,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Přerov</b>	<b>č.j. 203 EX 01803/14-25</b>	<b>24.5.2017</b>
<b>přednostní</b>	<b>37 868,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Přerov</b>	<b>č.j. 203 EX 24383/14-25</b>	<b>24.5.2017</b>
nepřednostní	23 515,20 Kč s přísl.	Exek. úřad Přerov	č.j. 203 EX 23291/12-36	24.5.2017
<b>přednostní</b>	<b>15 958,- Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Praha 6</b>	<b>č.j. 148 EX 773/17-13</b>	<b>9.6.2017</b>
<b>přednostní</b>	<b>21 973,10 Kč s přísl.</b>	<b>Exek. úřad Brno - město</b>	<b>č.j. 030 EX 17008/17-14</b>	<b>1.11.2017</b>
<b>přednostní</b>	<b>1.500,- Kč</b>	<b>Magistrát města Přerova</b>	<b>č.j. MMPPr/016494/2018/OE/Duel</b>	<b>2.2.2018</b>
<b>přednostní</b>	<b>2.500,- Kč</b>	<b>OS pro Prahu 9</b>	<b>č.j. EP 61/2018-42</b>	<b>14.2.2018</b>
<b>přednostní</b>	<b>5.500,- Kč</b>	<b>Celní úř. pro hl. m. Prahu</b>	<b>č.j. 63217/2018-510000-42</b>	<b>28.3.2018</b>
<b>přednostní</b>	<b>1.500,- Kč</b>	<b>Celní úř. pro Královéhr. kraj</b>	<b>č.j. 23663/2018-550000-42</b>	<b>28.3.2018</b>
nepřednostní	20.404,- Kč s přísl.	Exek. úřad Praha 2	č.j. 216 EX 202/10-43	28.3.2018
nepřednostní	884,- Kč s přísl.	Exek. úřad Plzeň - město	č.j. 106 EX 11638/12-29	13.11.2018



Osobní číslo **8581** Hajdasz Marek Krzysztof  
 Pers.oblast **1000** Díl.obl. **1100**  
 Vyběr **01.01.1800** Do **31.12.9999** Druh

## 2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P DnyNepř	Ho
21.06.2018	21.06.2018	0100	Dovolená	09:45	14:00	0,50	
07.06.2018	07.06.2018	0100	Dovolená	09:45	14:00	0,50	
25.05.2018	25.05.2018	0351	Náhradní volno za svátek	06:00	12:15	0,77	
07.05.2018	21.05.2018	0200	Nemoc plac.NOVÁ			10,00	
11.04.2018	11.04.2018	0150	Školení	06:00	08:00	0,27	

Hajdasz Marek Krzysztof, os. č. 8581

druh srážky	částka	příjemce	předmět	doručeno 1. plátcí
přednostní	52 066,00 Kč	Okresní Soud v Ostravě	EP 249/2015	25.3.2015
přednostní	12 130,00 Kč	Okresní Soud v Ostravě	EP 695/2015	17.8.2015
přednostní	10 664,00 Kč	Okresní Soud v Ostravě	EP 752/2015	11.9.2015
přednostní	11 753,00 Kč	Okresní Soud v Ostravě	EP 295/2018	26.4.2018
nepřednostní	16.559,- Kč s přísl.	Exek. úřad Havlíčkův Brod	č.j. 050 EX 5532/14-75	9.1.2017
nepřednostní + daň. bonus	7.000,- Kč s přísl.	Exek. úřad Znojmo	č.j. 133 EX 1271/16-70	10.3.2017
nepřednostní	2.280,- Kč s přísl.	Exek. úřad Šumperk	č.j. 139 EX 15261/12-078	28.3.2017

01-11

Hajdasz Marek Krzysztof, os. č. 8581

č.j. EP 249/2015

č.účtu: 19-229761/0710

VS	celková částka	sraženo	zůstatek	číslo exe.
5600330010	4 098,00	694,00	3 404,00	01
5600286510	4 098,00	710,00	3 388,00	02
5500040211	5 388,00	934,00	4 454,00	03
5600071511	298,00	48,00	250,00	04
5600323812	298,00	48,00	250,00	05
5600024013	298,00	48,00	250,00	06
5500046313	9 888,00	1 716,00	8 172,00	07
5600154913	298,00	48,00	250,00	08
5500062013	16 086,00	2 793,00	13 293,00	09
5500093213	17 534,00	3 083,00	14 451,00	10
5600327414	298,00	48,00	250,00	11
<b>Celkem:</b>	<b>58 582,00</b>	<b>10 170,00</b>	<b>48 412,00</b>	

Osobní číslo  Melichárek Michal  
 Pers.oblast  Dí.obl.   
 Výběr  Do  Druh

## 2001 Nepřítomnosti

Začátek	Konec	Dr...	Text druhu př./nepř.	Od	do	P	DnyNepř	Hod
07.11.2017	07.11.2017	0100	Dovolená					1,00
13.10.2017	13.10.2017	0100	Dovolená					1,00
12.10.2017	12.10.2017	0100	Dovolená	06:00	09:45			0,50
09.10.2017	10.10.2017	0100	Dovolená					2,00
29.09.2017	29.09.2017	0351	Náhradní volno za svátek	06:00	13:45			0,97
12.09.2017	12.09.2017	0100	Dovolená					1,00
17.08.2017	18.08.2017	0100	Dovolená					2,00
28.06.2017	28.06.2017	0310	Neomluvená absence					1,00
19.06.2017	20.06.2017	0100	Dovolená					2,00
11.04.2017	13.04.2017	0200	Nemoc plac.NOVÁ					3,00
29.03.2017	29.03.2017	0100	Dovolená					1,00
27.03.2017	27.03.2017	0100	Dovolená					1,00
14.02.2017	14.02.2017	0100	Dovolená					1,00

Osobní číslo  Melichárek Michal  
 Pers.oblast  Dí.obl.   
 Výběr  Do  Druh

MzDr	Di.text	I...	Přjemce	Částka	Začátek	První dat....
7220	Ostatní nepřednostní	07	Exek. úřad Jičín	634.847,00	01.09.2017	20.06.2008
7220	Ostatní nepřednostní	07	023 EX 01271/08-246	634.847,00	01.05.2017	20.06.2008
7210	Ostatní přednostní	08	EP 22/20147	634,00	01.06.2017	
7210	Ostatní přednostní	02	EP 22/20147	798,00	01.02.2017	
7210	Ostatní přednostní	03	EP 22/20147	4.000,00	01.02.2017	
7210	Ostatní přednostní	04	EP 22/20147	7.800,00	01.02.2017	
7210	Ostatní přednostní	05	EP 22/20147	16.482,00	01.02.2017	
7210	Ostatní přednostní	06	EP 22/20147	2.690,00	01.02.2017	
7220	Ostatní nepřednostní	01	171 EX 01416/16	10.837,00	01.01.2017	02.05.2016
7210	Ostatní přednostní	02	EP 22/20147	798,00	01.01.2017	
7210	Ostatní přednostní	03	EP 22/20147	4.000,00	01.01.2017	
7210	Ostatní přednostní	04	EP 22/20147	7.800,00	01.01.2017	
7210	Ostatní přednostní	05	EP 22/20147	16.482,00	01.01.2017	
7210	Ostatní přednostní	06	EP 22/20147	2.690,00	01.01.2017	
7220	Ostatní nepřednostní	01	171 EX 01416/16	10.837,00	01.12.2016	02.05.2016



**Příloha č. 8 – fotodokumentace, označení odsouzených žlutým pruhem**











## VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Věznice Heřmanice

Orlovská 670/35, poštovní přihrádka 2, 713 02 Ostrava 13

Tel.: 595 220 111, Fax: 595 220 289, ISDS: ysud4wq

Příloha č. 9

### **POUČENÍ spolupracujících osob s opatřeními, které je nutné dodržet při spolupráci s pracovními odsouzenými**

Potvrzuji svým vlastnoručním podpisem, že jsem byl dnešního dne řádně poučen o zásadách jednání s odsouzenými.

**Beru na vědomí, že dodržení dále uvedených povinností a strpení určitých úkonů vyplývají z platných zákonů České republiky, především zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, ve znění zákona č. 555/1992 Sb. o vězeňské službě a justiční strážní ČR v platném znění, zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody v platném znění a vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody v platném znění.**

1/ Je zakázáno předávat pracovním odsouzeným adresu svého bydliště, adresy své rodiny, adresy spolupracovníků či jiných osob.

2/ Je zakázáno zneužívat odsouzené k různým úsluhám, zneužívat jejich práci pro svůj osobní prospěch, přijímat od nich jakékoliv předměty (výrobky, dary apod.), zprostředkovávat jim jakékoliv služby (např. předání dopisu, balíčku, finanční hotovost) vzkazy a spojení s osobami, institucemi. Dále je zakázáno zprostředkovat osobní návštěvu příbuzných odsouzeného.

3/ Odsouzené osoby mají zákaz používání telefonu či jiné dorozumívací techniky, včetně telefonu či dorozumívací techniky zaměstnanců firmy, dále zaměstnanci firmy nesmí zprostředkovat odsouzeným žádné služby (např. zajištění či předání léků, drog, pošty, balíčku, peněz atd.)

4/ V případě zjištění, že odsouzený vlastní zakázanou věc, která by mohla být použita k ohrožení bezpečnosti osob a majetku nebo k útěku, nebo při zjištění, že odsouzený připravuje protiprávní činnost nebo podněcuje ostatní osoby k protiprávní činnosti, jsem povinen toto oznámit nejbližšímu zaměstnanci.

5/ V případě, že poznám některého odsouzeného z civilního života a ten se mne pokusí v průběhu výkonu trestu jakýmkoliv způsobem kontaktovat, oznámím tuto skutečnost neprodleně nejbližšímu zaměstnanci věznice.

Ve Val.Meziříčí

dne:

Příjmení, jméno :

Podpis :

Příloha č. 10 Analýza nákladů, které MP Krásno, a.s. vynakládá na 1 odsouzeného.

### Analýza za období 1 - 6 2019

Pol.	Popis	Náklad Kč za období 1 - 6 2019
1	Mzdy vězňů VM	1 919 985
2	Mzdy vězňů OV	634 182
3	Odměna z dividend	95 600
4	Cigarety	48 988
5	Doprava autobusem	801 095
6	<i>PHM</i>	183 046
7	<i>Mzda řidičů + soc. a zdr. pojištění</i>	420 786
8	<i>Opravy</i>	87 062
9	<i>Poplatky a pojistné</i>	55 763
10	<i>Odpisy</i>	54 438
<b>PRŮMĚRNÝ NÁKLAD ZA JEDEN MĚSÍC</b>		<b>583 308</b>

Vězni	Počet
1 Leden 2019	41
2 Únor 2019	50
3 Březen 2019	48
4 Duben 2019	43
5 Květen 2019	44
6 Červen 2019	44
<b>PRŮMĚRNÝ POČET ZA MĚSÍC</b>	<b>45</b>

<b>PRŮMĚRNÝ NÁKLAD NA 1 VĚZNĚ ZA MĚSÍC</b>	<b>12 962</b>
--	---------------