

Analýza dopadu valorizace pracovních odměn odsouzených

Blanka Šlichtová

Bakalářská práce
2020

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Blanka Šlichtová**
Osobní číslo: **M17447**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Analýza dopadu valorizace pracovních odměn odsouzených**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte průzkum literárních pramenů a zpracujte teoretické a metodické poznatky týkající se mzdového systému závislé práce a pracovní odměny odsouzených.

II. Praktická část

- Analyzujte změnu ve výši pracovní odměny odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody a porovnejte ji s vývojem průměrné mzdy zaměstnance za srovnatelnou práci.
- Zhodnotte analyzovaná data a navrhněte opatření ke zlepšení stávající situace.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: Tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

BEARDWELL, Julie a Amanda THOMPSON. *Human resource management: a contemporary approach*. Eighth edition. Harlow, United Kingdom: Pearson Education, 2017, 659 s. ISBN 978-1-292-11956-4.
MOTEJL, Otakar et al. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2010, 336 s. ISBN 978-80-7357-606-6.
ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceida mzdové účetní 2019*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019, 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.
TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. 2.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 451 s. ISBN 978-80-7552-926-8.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavlína Kirschnerová, Ph.D.
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 6. ledna 2020
Termín odevzdání bakalářské práce: 19. května 2020

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Blanka Šlichtová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá dopadem valorizace pracovních odměn odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Jejím cílem je porovnat odměny za práci odsouzených před a po zvýšení těchto pracovních odměn se zaměřením na možnosti splácení dluhů vězňů, především na úhradu výživného. Poté tuto změnu pracovní odměny porovnat s vývojem průměrné mzdy zaměstnance v pracovním poměru. Práce byla rozdělena na dvě části. V teoretické části byl proveden průzkum literárních pramenů týkajících se mzdového systému závislé práce a pracovní odměny odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, následně byly tyto poznatky zpracovány. V druhé, praktické části, byla změna pracovních odměn analyzována se zaměřením na možnosti splácení závazků vězňů. Získaná data byla srovnána s minimální a průměrnou mzdou zaměstnance za srovnatelnou práci. Také byly porovnány srážky ze mzdy zaměstnance a srážky z pracovní odměny odsouzených. Provedeným srovnáním bylo potvrzeno, že i po valorizaci pracovní odměny, srážky na výživné nedosahují výše srážky ze mzdy. Výsledky této práce umožňují posoudit možnosti splácení závazků pracujících odsouzených a zaměstnanců v pracovním poměru.

Klíčová slova: motivace, systém odměňování, mzda, práce odsouzených, pracovní odměna, srážky

ABSTRACT

This bachelor's thesis focuses on the impact of valorization of remuneration of convicts who are serving imprisonment. The paper's aim is to compare remuneration of prisoners before and after increased pay, focusing on means of paying off debt, particularly payments of maintenance. Then it compares the difference in wages to development of average salary of a job holder in employment. The thesis was divided into two parts. In the first theoretical part a research was done into literary sources addressing wage systems of related work and remuneration of convicted prisoners serving imprisonment. Subsequently those findings were processed. In the second practical part the difference in remuneration, which focused on paying off financial liabilities of prisoners was analyzed. Data obtained was then compared to minimal wage and average wage of workers for similar work. Also

deductions from salary of workers in employment and deductions from remuneration of prisoners were compared. The findings have proven that even after valorization of remuneration, the amount of money for payment of maintenance is not equal to the amount of money deducted from workers salary in employment but is smaller. This thesis results provide opportunity to assess options for paying off liabilities of working convicts and of job holders in employment.

Key words: motivation, system of wages, wages, convicts' work, remuneration, deductions

Tímto děkuji Ing. Pavlíně Kirschnerové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, její cenné rady a připomínky, rychlou odezvu a věnovaný čas. Touto cestou chci také poděkovat své rodině za trpělivost a podporu během celého mého studia.

„Věřím v to, že nejlepší sociální program je práce.“

Ronald Reagan

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	12
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE V ČR.....	14
1.1 PRÁVNÍ NORMY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.....	14
1.2 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ K PRÁCI	15
1.3 FORMY ODMĚŇOVÁNÍ	16
1.3.1 PENĚŽNÍ ODMĚNY.....	18
1.3.2 NEPENĚŽNÍ ODMĚNY	18
1.4 SLOŽKY MZDY	19
1.4.1 ZÁKLADNÍ MZDA.....	20
1.4.2 OSOBNÍ OHODNOCENÍ.....	21
1.4.3 PRÉMIE A ODMĚNY (BONUSY).....	21
1.4.4 NATURÁLNÍ MZDA.....	21
1.4.5 PŘÍPLATKY	21
1.4.6 DOPLATKY	22
1.5 VÝPOČET MZDY A JEJÍ ÚČTOVÁNÍ	22
1.5.1 SOCIÁLNÍ POJISTNÉ.....	22
1.5.2 DAŇ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	24
1.5.3 VÝPOČET ČISTÉ MZDY	26
1.5.4 SRÁŽKY ZE MZDY	26
1.5.5 ÚČTOVÁNÍ MZDY.....	27
2 VÝKON PRÁCE VĚZNĚNÝCH OSOB.....	29
2.1 PRÁVNÍ NORMY K VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY A VÝKONU PRÁCE	29
2.2 MOTIVACE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ODSOUZENÝCH	30
2.2.1 MOTIVACE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY.....	30
2.2.2 MOTIVACE ODSOUZENÝCH OSOB.....	31
2.3 FORMY ODMĚŇOVÁNÍ	32
2.4 SLOŽKY PRACOVNÍ ODMĚNY.....	33
2.4.1 SLOŽKY A VÝŠE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENÝCH V ROCE 2017	33
2.4.2 SLOŽKY A VÝŠE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENÝCH V ROCE 2019	34
2.5 VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY A JEJÍ ÚČTOVÁNÍ.....	35
2.5.1 VÝPOČET ČISTÉ PRACOVNÍ ODMĚNY	35

2.5.2	SRÁŽKY Z PRACOVNÍ ODMĚNY	35
2.5.3	ÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ ODMĚNY	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	39
3	ANALÝZA VÝVOJE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENÝCH	40
3.1	PRACOVNÍ ODMĚNA ODSOUZENÝCH V ROCE 2017	40
3.1.1	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2017 ZA PRÁCI V I. SKUPINĚ	41
3.1.2	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2017 ZA PRÁCI VE II. SKUPINĚ	43
3.1.3	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2017 ZA PRÁCI VE III. SKUPINĚ.....	45
3.2	PRACOVNÍ ODMĚNA ODSOUZENÝCH V ROCE 2019	47
3.2.1	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2019 ZA PRÁCI V I. SKUPINĚ	47
3.2.2	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2019 ZA PRÁCI VE II. SKUPINĚ	49
3.2.3	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2019 ZA PRÁCI VE III. SKUPINĚ.....	51
3.2.4	VÝPOČET PRACOVNÍ ODMĚNY V ROCE 2019 ZA PRÁCI VE IV. SKUPINĚ	53
4	KOMPARACE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENCÝH A MZDY ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNÍM POMĚRU.....	57
4.1	SROVNÁNÍ PRACOVNÍ ODMĚNY A MZDY V ROCE 2017	57
4.2	SROVNÁNÍ PRACOVNÍ ODMĚNY A MZDY V ROCE 2019	59
5	DOPAD VALORIZACE PRACOVNÍCH ODMĚN ODSOUZENÝCH	62
6	ZHODNOCENÍ A ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ.....	65
	ZÁVĚR	66
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	70
	SEZNAM OBRÁZKŮ	71
	SEZNAM TABULEK.....	72

ÚVOD

Otázka peněz byla, je a bude ve společnosti vždy důležitým tématem. Přestože existuje rčení, že peníze nejsou všechno, jsou významnou součástí našeho života. Většina lidí v produktivním věku pracuje na tom, aby si dostatečné množství peněz zajistila. Podstatná část těchto osob vykonává takzvanou závislou práci pro zaměstnavatele, který jim zajistí práci a za ni patřičnou odměnu.

Ve společnosti je ale také okruh pracujících, o kterém široká veřejnost zase tolik neví. Jedná se o osoby pracující po dobu výkonu trestu odnětí svobody. V současnosti je v České republice vězněno přes dvacet tisíc osob a z toho je osmnáct tisíc vězňů pravomocně odsouzených k výkonu trestu odnětí svobody. V prostorách věznice má peněžní odměna za práci pozměněný charakter. Není tím nejdůležitějším argumentem, proč zrovna tady pracovat. A nemá mít ani kompenzační charakter za provedenou práci. Proto se také pravidla pro získání pracovní odměny a určení její výše u odsouzeného liší od pravidel stanovení výše mzdy zaměstnance v pracovním poměru. I když zásadní pravidla mají společná.

Cílem této práce je přiblížit způsob a formu odměňování osob ve výkonu trestu odnětí svobody za jejich práci. Především si klade za cíl zanalyzovat, jak se vlastně vlivem valorizace výše pracovní odměny změnila. S pracovní odměnou souvisí i případné srážky z této odměny k úhradě závazků vězně. Nedílnou součástí práce je i komparace pracovní odměny se mzdou ze závislé činnosti včetně srážek z těchto příjmů a zhodnocení, jestli tyto příjmy spolu vůbec srovnat jdou.

V teoretické části bakalářské práce jsou zpracovány teoretické a metodické poznatky z prozkoumaných literárních pramenů. Tato část je, pro přehlednost, rozdělena do dvou bloků. A to na poznatky o výkonu závislé práce včetně motivace, forem odměňování, složek a výpočtu mezd, a také jejich účtování. Druhý blok se věnuje poznatkům o výkonu práce vězněných osob. Opět včetně motivace, forem odměňování, složek a výpočtu pracovní odměny, a také jejímu účtování.

Praktická část je zaměřena na analýzu pracovní odměny odsouzených před a po její valorizaci. Analýze je podrobena také změna ve výši prováděných srážek z pracovní odměny na úhradu závazků odsouzeného, v tomto případě na výživné. Dále se praktická část zabývá komparací pracovní odměny odsouzeného a mzdy zaměstnance. Aby srovnání mělo přiměřený vypovídající charakter, je pro porovnání využita pracovní odměna

odsouzeného za nekvalifikovanou práci, minimální mzda a medián mezd zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním. Pro srovnání je použit medián mezd, který, podle mého názoru, lépe vystihuje skutečně dosažitelnou mzdu a není tak ovlivněn ojedinělou, nestandardně vysokou mzdou v zemi, tak jako průměrná mzda.

V závěru práce je zhodnocení a závěrečné doporučení včetně stanovení, jakých cílů bylo touto prací dosaženo.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je stanovit, jaký dopad na odměny odsouzených má jejich valorizace. Porovnat pracovní odměnu odsouzených se mzdou zaměstnance v pracovním poměru se zaměřením na způsob výpočtu a výši srážek z daných příjmů.

Teoretická část je zpracována deskriptivní metodou, kdy je využito vhodných, především tištěných, literárních pramenů k přiblížení dané problematiky a seznámení se s jednotlivými postupy výpočtů.

V praktické části je využita analýza k určení vývoje pracovní odměny odsouzených a mzdy ze závislé činnosti v čase. Analytická metoda je užitá také ke stanovení vývoje srážek z daných příjmů. Dále je použita komparace ke srovnání pracovní odměny se mzdou ze závislé činnosti a následně syntéza pro spojení těchto poznatků.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE V ČR

V České republice je závislá práce definována jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Další podmínky, které musí být splněny, aby se jednalo o závislou práci, uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává práci osobně, jménem a podle pokynů zaměstnavatele a také na jeho náklady a odpovědnost. Práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném smluvním místě. Při výkonu závislé práce vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracovněprávní vztahy, těmi základními jsou pracovní poměr a dohody o pracích mimo pracovní poměr (Šubrt et al., 2019, s. 32).

1.1 Právní normy pracovněprávních vztahů

Pro otázku pracovního práva a zaměstnanosti je typické velké množství právních předpisů. Jako jsou zákony, nařízení vlády, vyhlášky i sdělení ministerstva. Stěžejním předpisem je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dalšími důležitými předpisy jsou zejména:

- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Mzdovou problematiku ještě dále řeší řada právních předpisů týkající se mezd v podnikatelské sféře a platů v rozpočtové sféře. Jsou to především:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě,

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách),
- Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců,
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,
- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Všechny výše uvedené předpisy jsou míněny ve znění pozdějších předpisů a v žádném případě se nejedná o taxativní výčet všech právních předpisů vztahujících se k dané problematice.

Pracovní právo se snaží svými předpisy především chránit slabší stranu pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance. A vytvořit podmínky pro bezproblémové vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce.

1.2 Motivace zaměstnanců k práci

Motivace je energie, která pohání zaměstnance chovat se určitým způsobem.

Armstrong a Taylor (2015, s. 218) uvádí: „*Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a získání hodnotné odměny – takové, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání.*“

Motivaci k práci ovlivňuje celá řada okolností, které lze různě třídit a seskupovat.

Nejpoužívanější způsob třídění je dle Urbana (2017, s. 13) Maslowovo hierarchické třídění motivačních faktorů. Dále popisuje, že americký psycholog Abraham Maslow rozdělil lidské požadavky do pěti skupin od nižších po vyšší potřeby následovně:

- potřeby fyziologické – mzda za práci,
- potřeby jistoty – pracovní podmínky a prostředí pracoviště,

- potřeby sociální – přijetí pracovní skupinou a sociální kontakty,
- potřeby uznání – ocenění, povýšení, tituly, pocit úspěšnosti,
- potřeby seberealizace – osobní růst, plné využití schopností, řešení problémů.

Práce uspokojuje lidské potřeby postupně od nižších nezbytností po vyšší požadavky.

Jiným způsobem třídění faktorů motivace je jejich rozdělení na vnitřní a vnější faktory.

- vnitřní faktory jsou spojeny s danou prací a výkonem práce se uspokojují (samostatnost, nové schopnosti, znatelné pracovní výsledky, důležitost ve společnosti),
- vnější faktory představují to, co získáme za provedenou práci (finanční odměna, benefity, pochvala, uznání, větší pravděpodobnost povýšení, příslib zvýšení mzdy v budoucnosti). Ale také postihy (kritika, odebrání části mzdy) za špatně odvedenou nebo neodvedenou práci (Urban, 2017, s. 14, 16).

U motivovaných zaměstnanců mnohdy nastává kombinace obou faktorů. Lidé stimuluji sami sebe, aby našli a vykonávali práci, která uspokojuje jejich potřeby nebo přinejmenším plní jejich cíle. Na druhé straně mohou být tito lidé motivováni vedením firmy pracovními stimuly, jako je motivační pracovní prostředí nebo firemní systém odměn. Který zaměstnanci umožní, v případě dosažení daného cíle nebo přijetí jistého způsobu chování, získat odměnu.

Urban (2017, s. 24) upozorňuje: „*Odměna není jen odměna finanční, ale cokoli, co je pro zaměstnance příjemné (uspokojuje některou z jeho potřeb), a motivuje ho tak určitou činnost vykonávat.*“

1.3 Formy odměňování

Odměňování je mimořádně efektivní nástroj motivace pracovníků a proto se systém odměňování stává nepostradatelnou složkou personální strategie firmy.

Systém odměňování je tvořen ze vzájemně propojených procesů a praktických postupů firmy. Musí odpovídat potřebám podniku a zároveň být přijatelný pro zaměstnance. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 421). Ale také zajistit náležitou kontrolu mzdových nákladů a konkurenceschopnost.

Caltová (2019, web HR News) napsala: „*Systém odměňování je funkční, pokud je provázaný se strategií a cíli firmy. Aby byl přijatelný manažery i zaměstnanci, musí být*

jednoduchý, srozumitelný a spravedlivý. “ Důležité je, aby všichni zaměstnanci s ním byli obeznámeni. A aby věděli a porozuměli podstatě politiky a postupům při odměňování.

Účinnost odměňovacího systému může mít výrazně kladný, ale i záporný dopad na firemní kulturu, účast, loajalitu a celkovou spokojenost zaměstnanců. Proto je kladen velký důraz ta to, aby byl systém odměn opravdu spravedlivý.

Beardwell a Thompson (2017, s. 459) upozorňují na klíčový problém mnoha firem při odměňování svých zaměstnanců a to ten, že roste propast mezi nejlépe placenými pracovníky a příjmy průměrného pracovníka. Tahle zvětšující se propast představuje vysoké mzdy, štědré bonusy a atraktivní výhody pro zaměstnance ve vyšších firemních pozicích, někdy i přes zjevné obchodní selhání a prohřešky. Nízké mzdy včetně potlačovaného zvýšení mezd, které zažívá průměrný pracovník, na straně druhé.

Při vytváření nebo hodnocení systému odměňování je nutné, aby firma určila, za co a jak chce a potřebuje své zaměstnance odměňovat. Musí být jasné, kdy odměňuje podle významu pracovní pozice, kdy podle výkonu, nebo úrovně znalostí a dovedností. Z toho se pak vyvodí, jaká budou kritéria pro určování odměny.

Cílem systému odměňování by měla být nejen kompenzace zaměstnancům za provedenou práci, ale měl by splňovat i další funkce, jako např.:

- přilákání potřebných uchazečů o práci do firmy,
- stabilizace potřebných zaměstnanců,
- dlouhodobé udržení klíčových zaměstnanců,
- odměňovat zaměstnance podle významu a náročnosti pracovní pozice, za jejich úsilí a dosažené výsledky, zkušenosti a schopnosti, loajalitu, týmovou práci atd.,
- motivovat zaměstnance ke zvyšování své odbornosti.

Systém odměňování tedy tvoří peněžní a nepeněžní odměny, které firma zkombinuje a vytvoří systém celkové odměny. K tomu uvádí Beardwell a Thompson (2017, s. 468), že zaměstnavatel je postaven před řadu komplexních rozhodnutí, spočívajících v určení, které výhody budou zahrnuty do balíčku odměn i s odůvodněním pro jejich zařazení nebo jejich odmítnutí. Dále si musí určit, zda povolí zaměstnancům určitý stupeň výběru ve směsi nabízených odměn. A také udělat zásadní rozhodnutí, zda bude nabídka odměn standardizována a univerzální pro všechny zaměstnance nebo se bude lišit od výkonu, ale také od seniority zaměstnanců (délky praxe a zkušeností).

1.3.1 Peněžní odměny

Peněžní odměny tvoří jednak peněžní odměny založené na práci, které se vztahují k hodnotě prací a pak peněžní odměny založené na lidech, které se vážou k přínosu lidí. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 422)

Peněžitá odměna, která je vázána k vykonané práci zaměstnance v soukromé (podnikatelské) sféře se nazývá mzda. Plat je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnance, jehož zaměstnavatel je veřejná instituce. Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytnuté za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Odměňování za práci se řídí zejména Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, přesněji podle § 109 až § 150 daného zákona. Způsob odměňování je v podnikatelské a veřejné sféře výrazně odlišný. Proto je třeba dbát na použití správných ustanovení zákoníku práce. Tomší (2008, s. 26) k tomu uvádí: „*V podnikatelské sféře je předmětem právní úpravy ochrana mzdy, především ochrana sjednaných, stanovených nebo určených mzdových práv, ochrana proti mzdové diskriminaci, proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd, ochrana mzdy při práci ve ztíženém pracovním prostředí, při výkonu jiné práce a dále ochrana při výplatě mzdy.*“

Zákoník práce už ale neurčuje pro podnikatelskou sféru způsob odměňování. Nestanovuje mzdovou formu, žádné složky mzdy ani jejich výši. Pouze stanovuje mzdová minima. Na rozdíl od platu ve veřejné sféře, kdy zákoník práce přesně stanovuje všechny přípustné složky platu včetně jejich výše a podmínek poskytování.

V praktické části této bakalářské práce bude rozebírána a srovnávána mzda v podnikatelské sféře, proto následující část teoretické části se zaměří už jen na ustanovení a pravidla týkající se mezd.

1.3.2 Nepeněžní odměny

Dle Armstronga a Taylora (2015, s. 423) patří do nepeněžních odměn např.:

- nepeněžní uznání za odvedenou práci a dosažené úspěchy,
- vytvoření motivujících pracovních míst,
- poskytování příležitostí k rozvoji schopností a kariéry,
- vytváření pracovního prostředí, které zlepšuje kvalitu pracovního života.

S tím souhlasí i Caltová (2019, web HR News), když navíc uvádí, že kultura firmy, vztahy na pracovišti, pracovní prostředí a vybavení, flexibilní formy práce a, v neposlední řadě, i kvalita vedení lidí ve firmě je stále významnější součástí celkové odměny.

Nepeněžní odměny související s prací se můžou dále dělit na vnější, což může být pochvala nebo uznání, a vnitřní, které souvisejí s výzvami práce a pocitem, že práce stojí za to. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 423)

1.4 Složky mzdy

Mzda je definována zákoníkem práce jako peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), které přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele za provedenou práci. Určuje se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků.

Mzda se sjednává v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel ji také může stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Mzda nemůže být nižší než minimální mzda a musí být poskytnuta zaměstnanci nejméně ve výši a za podmínek určených zákoníkem práce (Šubrt et al., 2019, s. 97)

Vybíhal (2019, s. 88) upozorňuje na určité zásady, které musí zaměstnavatel v souvislosti s poskytováním mezd dodržovat, jinak by se dostal do střetu se zákony a s dalšími právními předpisy. Jako hlavní zásadu určuje zákon zaměstnavateli povinnost přiznat a vyplatit zaměstnanci stanovený druh a výši mzdy. Pokud zaměstnavatel v podnikových mzdových předpisech rozhodne o poskytování vyšších mzdových sazeb nebo částek povinných druhů mezd či o vytvoření dalších mzdových forem nad rámec zákona, jsou tyto požitky stejně závazné jako obecně platné předpisy včetně právního nároku.

Zaměstnavatel vytvoří pro svůj podnik mzdový systém a určí jednotlivé složky mzdy. Mezi složky mzdy patří, podle Vybíhala (2019, s. 91), například:

- základní mzda,
- osobní ohodnocení,
- prémie,
- odměny (bonusy),
- naturální mzda,

- příplatky,
- doplatky.

1.4.1 Základní mzda

Jedná se o smluvně nebo tarifně stanovenou část mzdy, která je pevně daná, neměnná a pravidelně vyplácena. Jedná se o zaručenou část mzdy, která by měla získat a udržet zaměstnance a správně ohodnotit náročnost jeho práce. Může mít různé formy:

- časová mzda - je stanovena většinou jako hodinová, týdenní nebo měsíční částka, kterou zaměstnanec dostane za svou práci. Jedná se o nejpoužívanější formu mzdy. Výhodou této formy může být její administrativní nenáročnost, srozumitelnost pro zaměstnance, snadnější odhadování a plánování mzdových nákladů. Velkou nevýhodou je ale její omezený pobídkový účinek, nepodněcuje zaměstnance ke zvyšování výkonu a produktivity práce, vyžaduje intenzivnější kontrolu pracovníků (Koubek, 2001, s. 288).
- úkolová mzda – je odměna za množství provedené práce. Zaměstnanec má stanovenou určitou danou částku, kterou získá za každou odvedenou jednotku práce. Většinou se používá u dělnických profesí. Při úkolové mzdě musí být zjištělné a kontrolovatelné množství a kvalita provedené práce. Výkon zaměstnance musí být jím ovlivnitelný a současně musí mít práci organizačně a technicky zabezpečenou, aby mohl plně využít svou pracovní dobu. Zároveň musí být zajištěna kontrola technologických a pracovních postupů, aby zaměstnanec, ve snaze zvýšit výkon a tím i odměnu, neodváděl nekvalitní práci nebo neohrožoval bezpečnost a zdraví své či okolí (Koubek, 2001, s. 290).
- podílová (provizní) mzda – je, podle Koubka (2001, s. 291), odměna, která úplně nebo zčásti závisí na prodaném množství. Buď má tedy zaměstnanec přímou podílovou mzdu zcela závislou na výši, např. tržeb, či na množství poskytnutých služeb. Nebo pak druhou možností je zaručený základní plat a k němu provize, která je závislá na prodaném množství. Výhodou této mzdy je bezprostřední vztah odměny k výkonu.
- mzda za očekávané výsledky práce – je smluvní mzda za předem dohodnutý výkon, který se zaměstnanec zaváže vykonat v určitém období, v předepsaném množství

a kvalitě. Zaměstnanec není tedy odměňován za dosažený výkon, ale za očekávaný dohodnutý výsledek (Koubek, 2001, s. 291).

1.4.2 Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení přibližuje Koubek (2001, s. 294) jako ocenění zaměstnance za složitost prováděné práce a za dosažené pracovní výsledky. Tato složka mzdy se určuje jako stanovené procento, či procentní rozptyl ze základní mzdy nebo jako absolutní částka. Účelem poskytování osobního ohodnocení je motivovat zaměstnance k výkonu a požadovanému jednání a zároveň ocenit minulé individuální zásluhy a přínosy.

1.4.3 Prémie a odměny (bonusy)

Tyto složky mzdy jsou si velmi podobné, jsou pracovní odměnou za vynikající pracovní výkony, mimořádné plnění pracovních povinností, přínosné podněty, za pracovní chování. Prémie jsou vázány na takové pracovní výsledky, které zaměstnanec může ovlivnit. Měly by být oznámeny před realizováním daného úkolu a zároveň stanoveny zásady prémiování. Pokud zaměstnanec kritéria splní, stanou se nárokovanou složkou mzdy. Kdežto odměny jsou až zpětným oceněním za úspěch a mimořádný výkon zaměstnance. Dopředu není odměna zaručena a její výše se určí až po dosaženém výkonu (Koubek, 2001, s. 294–295).

1.4.4 Naturální mzda

Dle zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci naturální mzdu jen s jeho souhlasem, za dohodnutých podmínek a v přiměřeném rozsahu, který odpovídá potřebám zaměstnance. Současně musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci část mzdy v penězích, která bude minimálně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako naturální mzdu lze poskytnout výrobky, výkony, práce nebo služby. Výjimkou jsou lihoviny, tabákové výrobky a jiné návykové látky, které nelze poskytnout zaměstnanci jako naturální část mzdy (Vybíhal, 2019, s. 103).

1.4.5 Příplatky

Tomší (2008, s. 259–260) konstatuje, že příplatky mají formu časové mzdy za odpracovanou dobu (hodinu nebo měsíc), připláčí se k jiné, výdělečně větší, složce mzdy. Slouží k ocenění určitých individuálních faktorů práce, především obtížnosti práce. Některé příplatky, jako ocenění horších vlivů práce, a jejich výši, stanovuje přímo zákoník práce. Jsou to příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli, ve ztíženém

pracovním prostředí. Tyto příplatky jsou povinné. Zaměstnavatel si ale pro své podmínky a potřeby může stanovit ještě jiná hlediska a faktory, které by chtěl touto formou ocenit.

1.4.6 Doplátky

Doplatek mzdy náleží zaměstnanci, pokud jeho celková mzda nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, popřípadě minimální mzdy (pokud je mzda sjednána v kolektivní smlouvě). Do dosažené mzdy se nepočítá mzda za práci přesčas a zákonem stanovené příplatky ke mzdě (Šubrt et al., 2019, s. 96).

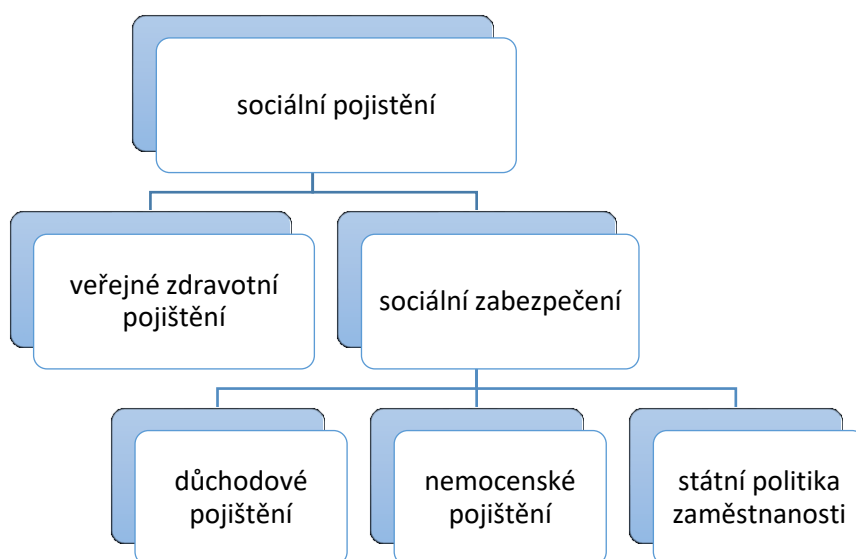
1.5 Výpočet mzdy a její účtování

Před samotným výpočtem mzdy, je potřeba upozornit, že zaměstnanec nedostane vyplacenou celou mzdu, kterou mu zaměstnavatel přiznal. Z této mzdy musí být nejdříve provedeny a odvedeny srážky na daň z příjmů ze závislé činnosti a sociální pojistné.

1.5.1 Sociální pojistné

Dle Vančurové (2017, s. 24) má sociální pojistné v České republice specifické postavení. Z ekonomického hlediska má daňový charakter, protože účast na pojištění je pro zaměstnance povinná. Na druhé straně má znaky účelovosti, což ostatní osobní daně nemají. Každá platba sociálního pojistného je vázána na určitý okruh dávek, a tak může být část pojistného následně zaměstnanci vrácena v podobě nějaké sociální dávky.

Sociální pojistné je složeno z několika subsystémů, které jsou pro přehlednost znázorněny, včetně jejich vazeb, na následujícím obrázku.



Obrázek 1 Systém sociálního pojištění (zdroj: vlastní zpracování podle Vančurové, 2017)

Veřejné zdravotní pojištění je nejvíce odchýlené od ostatních sociálních systémů. Je upraveno Zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Je hrazeno zdravotním pojišťovnám, které spravují výnosy z pojistného. Na území České republiky v současnosti existuje sedm zdravotních pojišťoven, u kterých mohou být zaměstnanci pojištěni. Zdravotní pojistné je určeno k úhradě výdajů spojených s financováním nutné zdravotní péče. Vrací se tedy zaměstnancům v podobě příspěvků na úhradu léků a nároku na bezplatné lékařské a nemocniční ošetření. Pojistné na zdravotní pojištění je stanoveno na 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, tedy z jeho hrubé mzdy. Přičemž jedna třetina pojistného je srážena ze mzdy zaměstnance a dvě třetiny pojistného jsou nákladem zaměstnavatele. Celou výši pojistného pak zaměstnavatel odvádí zdravotní pojišťovně, u které je daný zaměstnanec pojištěn.

Sociální zabezpečení je upraveno Zákonem č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Je tvořeno třemi subsystemy, kterými jsou:

- důchodové pojištění,
- nemocenské pojištění,
- státní politika zaměstnanosti.

Jak uvádí Vančurová (2017, s. 25), důchodové pojistné se vrací zaměstnanci ve formě důchodů (např. invalidní, starobní), pokud jsou dlouhodobě nebo trvale neschopni pracovat. V případě krátkodobé neschopnosti pracovat z důvodu nemoci nebo úrazu, má zaměstnanec nárok na nemocenskou dávku (např. nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné) ze subsystemu nemocenského pojištění. A příspěvek do subsystemu státní politika zaměstnanosti se vrací ve formě peněžité podpory v nezaměstnanosti.

Nárok na plnění z důchodového a nemocenského pojištění mají jen ti, kteří do daného subsystemu hradili pojistné. Zároveň výše dávky je závislá na výši odvedeného pojistného, tedy čím více zaměstnanec na pojistném zaplatil, z důvodu vyššího příjmu, tím vyšší dávka mu bude náležet (Vančurová, 2017, s. 25).

Pojistné na sociální zabezpečení se hradí na účet příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení, je příjmem do státního rozpočtu. Zaměstnavatel sráží ze mzdy zaměstnanci pojistné na důchodové pojištění ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu (z hrubé mzdy). Současně s touto srážkou zaměstnavatel odvede na OSSZ, ze svých prostředků, pojistné

ve výši 24,8 % vyměřovacího základu zaměstnance. Z toho náleží 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti (pozn. do 30. 6. 2019 bylo pojistné na nemocenské pojištění 2,3 % vyměřovacího základu a zaměstnavatel tedy hradil pojistné na sociální zabezpečení celkem ve výši 25 % vyměřovacího základu zaměstnance).

1.5.2 Daň z příjmů ze závislé činnosti

Mzda zaměstnance, kromě srážky na sociální pojištění, podléhá ještě i srážce na daň z příjmů ze závislé činnosti. Ta je ve výši 15 % ze základu daně. Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jsou základem daně příjmy ze závislé činnosti, kromě příjmů zdaněných srážkovou daní a příjmů plynoucích ze zdrojů ze zahraničí do samostatného základu daně, zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Tento základ daně se označuje jako superhrubá mzda. Superhrubou mzdu zaokrouhlíme na celé stokoruny nahoru a vypočteme z této částky 15 %, tím dostaneme zálohu na daň, kterou můžeme dále snižovat o slevy na dani a popřípadě i o daňové zvýhodnění dle § 35ba a § 35c, zákona o daních z příjmů.

Slevy na dani může zaměstnanec uplatňovat u svého hlavního zaměstnavatele, u kterého podepíše Prohlášení k dani a prokáže nárok na jednotlivé slevy. Toto Prohlášení nesmí mít podepsané současně u více plátců mzdy. Přehled slev na dani, které by si mohl zaměstnanec uplatňovat v měsíční mzdě, je v následující tabulce.

Tabulka 1 Přehled slev při výpočtu zálohy na daň z příjmů (zdroj: vlastní zpracování podle Zákona o daních z příjmů)

druh slevy	výše měsíční slevy
základní na poplatníka	2 070,- Kč
invalidita 1. a 2. stupně	210,- Kč
invalidita 3. stupně	420,- Kč
průkaz ZTP/P	1 345,- Kč
student	335,- Kč

V tabulce 1 není záměrně uvedena sleva na manžela a sleva za umístění dítěte, protože tyto slevy nelze uplatnit měsíčně ve výplatě, ale pouze ročně v rámci ročního zúčtování daně nebo v daňovém priznání.

Zaměstnanec si také může každý měsíc snižovat zálohu na daň z příjmů o daňové zvýhodnění na jím vyživované dítě, které s ním žije ve společné domácnosti. Toto zvýhodnění může být uplatněno na každé dítě vždy jen jedním rodičem. Výše měsíčního daňového zvýhodnění na jedno dítě je 1.267,- Kč, na druhé dítě 1.617,- Kč a 2.017,- Kč na třetí a každé další dítě. Daňové zvýhodnění může být uplatněno jako sleva na dani nebo daňový bonus či jejich kombinací.

V tabulce 2 je uveden postup výpočtu zálohy na daň z příjmů.

Tabulka 2 Schéma pro výpočet zálohy na daň z příjmů (zdroj: vlastní zpracování)

výpočet	doplnění
hrubá mzda	= všechny zúčtované složky mzdy
+ pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za zaměstnavatele	= hrubá mzda x 9 % (2/3 z 13,5 % = 9 %)
+ pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	= hrubá mzda x 24,8 % (do 30. 6. 2019 hrubá mzda x 25 %)
= základ daně pro výpočet zálohy	zaokrouhlí se na celá sta nahoru
x sazba daně 15 %	
= záloha na daň	
- slevy na dani	uplatnění slev dle § 35ba ZDP
= záloha na daň po slevě	
- daňové zvýhodnění	uplatnění dle § 35c ZDP
= konečná záloha na daň (případně daňový bonus)	

1.5.3 Výpočet čisté mzdy

Postup při výpočtu čisté mzdy je znázorněn v tabulce 3.

Tabulka 3 Výpočet čisté mzdy (zdroj: vlastní zpracování)

výpočet	doplnění
hrubá mzda	= všechny zúčtované složky mzdy
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za zaměstnance	= hrubá mzda x 4,5 % (1/3 z 13,5 % = 4,5 %)
- pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance	= hrubá mzda x 6,5 %
- konečná záloha na daň (případně + daňový bonus)	vypočtena podle Tab. 2
= čistá mzda	

1.5.4 Srážky ze mzdy

Z čisté mzdy se někdy provádějí ještě další srážky. Zákoník práce stanovuje, že srážet ze mzdy lze jen v těchto případech:

- stanovuje-li to zákon,
- na základě dohody o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků odborové organizaci, ve které je zaměstnanec členem.

Nejčastějšími, zákonem stanovenými srážkami, jsou soudní a úřední exekuce.

Šubrt et al. (2019, s. 163) vysvětluje, že rozsah těchto srážek určuje občanský soudní řád ve svých ustanoveních o výkonu soudních rozhodnutí srážkami ze mzdy. Provádějí se podle pořadí jednotlivých pohledávek.

Při výpočtu srážky ze mzdy je potřeba nejdříve stanovit nezabavitelnou částku. Ta se odvodí od výpočtové základy, která se v posledních letech často mění. Výpočtovou základnu tvoří zákonem stanovené životní minimum jednotlivce a normativní náklady na bydlení pro jednotlivce. Celkovou nezabavitelnou částku zaměstnance tvoří

nezabavitelná částka na osobu poplatníka a nezabavitelná částka na vyživovanou osobu. Výpočtová základna slouží i ke stanovení limitu čisté mzdy, nad který se ze mzdy sráží bez omezení. V následující tabulce je uvedena výše jednotlivých ukazatelů platných na začátku letošního roku a v letech 2017 a 2019, které budou srovnány v praktické části této práce.

Tabulka 4 Nezabavitelné částky při srážkách ze mzdy (zdroj: vlastní zpracování)

	stav k 1. 1. 2017	stav k 1. 1. 2019	stav k 1. 1. 2020
nezabavitelná částka na osobu poplatníka	6 154,67 Kč	6 428,67 Kč	6 608,- Kč
nezabavitelná částka na vyživovanou osobu	1 538,67 Kč	1 607,17 Kč	1 652,- Kč
limit plně zabavitelné částky	9 232,- Kč	9 643,- Kč	9 912,- Kč

Nezabavitelná částka se odečte od čisté mzdy. Získaný rozdíl se rozdělí na třetiny. Pokud by však byl získaný rozdíl větší než limit plně zabavitelné částky, tak část, která tento limit přesahuje, se srazí zaměstnanci celá. Z první třetiny se uhradí pohledávky podle svého pořadí bez ohledu, jestli jsou pohledávky přednostní nebo ostatní. Z druhé třetiny se uspokojí nejdříve pohledávky výživného a pak přednostní pohledávky. Pokud by zaměstnanec neměl pohledávky výživného ani přednostní pohledávky, náležela by druhá třetina zbytku čisté mzdy zaměstnanci. Třetí třetina je vždy vyplacena pracovníkovi (Kučerová, 2019, s. 83).

1.5.5 Účtování mzdy

Při výkonu závislé práce vzniká, zpravidla každý měsíc, zaměstnavateli vůči zaměstnanci závazek v podobě mzdy za práci. Vnitřní účetní doklad pro zúčtování mzdy je často označován jako zúčtovací a výplatní listina. Všechny složky mzdy tvoří hrubou mzdu, která je společně se sociálním pojistným za zaměstnavatele pro firmu nákladovou položkou. Pojistné sražené pracovníkovi snižuje z pohledu podniku závazek k zaměstnanci a naopak zvyšuje závazek k institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Závazek k těmto institucím zvyšují i odvody za zaměstnavatele. Také záloha na daň z příjmů snižuje závazek k zaměstnanci a zároveň zvyšuje závazek k finančnímu úřadu (Šteker a Otrusinová, 2016, s. 168, 171).

Tabulka 5 Účtování mezd (zdroj: vlastní zpracování podle Pfeilerové, 2019)

doklad	text účetního případu	MD	D
ZVL	Hrubá mzda	521	331
ZVL	Sociální zabezpečení za zaměstnance	331	336100
ZVL	Zdravotní pojištění za zaměstnance	331	336200
ZVL	Sociální zabezpečení za zaměstnavatele	524	336100
ZVL	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	524	336200
ZVL	Záloha na daň z příjmů	331	342100
VPD	Výplata mzdy zaměstnanci v hotovosti	331	211
VBÚ	Výplata mzdy zaměstnanci z bank. účtu	331	221
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení OSSZ	336100	221
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění zdr. pojišťovně	336200	221
VBÚ	Odvod daně z příjmů finančnímu úřadu	342100	221
ZVL	Srážka ze mzdy (např. soudní exekuce)	331	379
VBÚ	Odvod srážky ze mzdy	379	221

Pfeilerová (2019, web pamprofi) k účtování mezd připomíná, že se musí vést analytická evidence alespoň k účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění. Neboť pojistné je placeno zvlášť na OSSZ a zvlášť zdravotní pojišťovně. Zdravotní pojištění by mělo být dále analyticky rozčleněno na jednotlivé zdravotní pojišťovny, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni.

2 VÝKON PRÁCE VĚZNĚNÝCH OSOB

Pro Vězeňskou službu ČR je na prvním místě v oblasti odborného zacházení s odsouzenými osobami právě výkon práce vězňených osob. Zaměstnávání odsouzených je také důležitou složkou dlouhodobé koncepce rozvoje vězeňství do roku 2025. Koncepce současně poukazuje na to, že zaměstnání po dobu výkonu trestu pomáhá resocializaci osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody a také snižuje možnou recidivu trestné činnosti.

2.1 Právní normy k výkonu trestu odnětí svobody a výkonu práce

Vězeňská služba ČR spadá pod ministerstvo spravedlnosti. Jejím posláním je:

- zajišťovat výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody,
- spravovat a střežit věznice a detenční zařízení,
- zajišťovat bezpečnost a pořádek v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva spravedlnosti,
- střežit, předvádět a eskortovat vězněné osoby.

V České republice jsou vězni rozděleni do 35 věznic, kde se o ně stará více než jedenáct tisíc zaměstnanců. Každá věznice má svého ředitele a centrální správu zabezpečuje generální ředitelství (Vězeňská služba České republiky, 2020, web VSCR).

Vězeňská služba, jako součást trestní justice, respektuje právní řád České republiky, Listinu základních práv a svobod a Doporučení Rady Evropy. Ve vztahu k výkonu vazby a trestu a zaměstnávání odsouzených se dále řídí především následujícími právními předpisy:

- Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky,
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád),
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,
- Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby,
- Vyhláška č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby,
- Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů,

- Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody,
- Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (jeho platnost byla do 31. 3. 2018),
- Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody (platnost od 1. 4. 2018),
- Vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů,
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví,
- Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla),
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole),
- Vyhláška č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky.

Všechny výše uvedené předpisy jsou míněny ve znění pozdějších předpisů.

2.2 Motivace k zaměstnávání odsouzených

Zaměstnávání odsouzených řeší Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody (dále jen ZVTOS). Zde je stanovena povinnost odsouzeného pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není uznán zdravotně nezpůsobilý k výkonu práce. Stejný zákon ukládá i věznicím, aby vytvářely podmínky pro zaměstnávání odsouzených v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti či smluvně u jiných subjektů.

2.2.1 Motivace Vězeňské služby

Jak uvádí Jeřábek (2004, s. 311) v současné době již není významem výkonu trestu odnětí svobody jen potrestat provinilce. Slouží také jako příprava odsouzeného pro život na svobodě. Zároveň je změněn i pohled na význam jejich práce.

V minulosti byla práce odsouzených často jen formou trestu. Odsouzení byli využíváni především na těžké, špinavé či odpuzující práce, které by nikdo jiný dobrovolně nedělal.

V současnosti je práci odsouzených přikládán pozitivní výchovný význam. Vězeňská služba se snaží u těchto osob vytvořit prosociální chování s možností jejich zpětného začlenění do normální společnosti tím, že získají základní pracovní návyky, dovednost a zručnost. Ale také dosáhnou odborné kvalifikace a zvýší si osobní úroveň vědomostí. Dále výkon práce může vést k posílení sebedůvěry i hodnoty vlastní osobnosti, kladně ovlivňuje vývoj sebekázně i vytrvalosti. Pracovní činnost na sebe váže také fyzickou a psychickou energii, která se u vězněné osoby může jinak projevit negativně ke spoluvězňům, věznicům a jejím zaměstnancům nebo i k sobě samému (Jeřábek, 2004, s. 312).

Nutno podotknout, že s pravidelnou prací, a tedy i s pracovním režimem se poprvé setkává velký počet odsouzených právě až ve vězení.

A naopak odsouzení, kteří mají již vytvořený pozitivní vztah k práci a před nástupem do vězení pracovali, by mohli být frustrováni nucenou nezaměstnaností. Výkon práce odsouzeného tedy také napomáhá překonat stavy psychického napětí a podrážděnosti spojené s výkonem trestu odnětí svobody.

K danému tématu Motejl et al. (2010, s. 164) uvádí: *„Povinnost pracovat je v České republice součástí nepodmíněného trestu odnětí svobody. Přitom však i s ohledem na ustanovení Evropských vězeňských pravidel o tom, že práce musí být považována za pozitivní prvek vězeňského režimu a nikdy nesmí být používána jako trest, nesmí být pracovní zařazení pojímáno jako sankce.“*

2.2.2 Motivace odsouzených osob

Motivace odsouzených k práci ve výkonu trestu je podobná, jako výše uvedená motivace zaměstnance k výkonu závislé činnosti, přesto je poněkud uzpůsobena podmínkám odnětí svobody.

Podle Mezníka (2004, s. 334) jsou motivem odsouzeného pracovat především:

- peníze – ty jsou na prvním místě. Peníze umožňují odsouzenému uspokojit některé své potřeby a požitky v podobě nákupu, ve vězení tolik žádaných věcí, jako jsou cigarety, tabák, káva či cukrovinky. Ale také k úhradě svých dluhů nebo finanční podpory své rodiny.
- aktivita – výkon práce uspokojuje potřebu smysluplného trávení volného času. Zároveň čas strávený ve výkonu trestu odnětí svobody rychleji utíká.

- seberealizace – cílem je v dané práci uspět a ukázat, že člověk něco umí a je užitečný. Tento motiv je však v prostředí odsouzených spíše ojedinělý.
- sociální kontakt – výkon práce umožňuje odsouzenému změnit prostředí, setkat se s různými lidmi, včetně civilních zaměstnanců či žen. Jedná se tedy o formu rozptýlení v době pobytu v uzavřených prostorách a celách.
- samostatnost a nezávislost – výkon práce umožňuje určitou ekonomickou samostatnost a nezávislost na finanční podpoře rodiny.

Tyto motivy potvrzuje i Petrjánoš (2007, s. 88), který provedl dotazníkové šetření zaměřené na postoje odsouzených k možnosti práce a využívání programů zacházení mezi odsouzenými ve Věznici Břeclav. Z šetření vyplynulo, že největší motivací a důvodem výkonu práce tamních vězňů byla především úhrada dluhů a pohledávek, následovaná finanční úsporou a možností nákupu pro osobní potřebu. Na dalším stupni byla snaha využít čas, poté rozvoj schopností a kvalifikace. Za povšimnutí stojí, že platba výživného byla pro odsouzené až na pátém místě v žebříčku motivací k práci. Šetření dále poukázalo na převládající názor dotazovaných, že finanční ohodnocení je nízké a neodpovídá odvedené práci. Což také bylo u odsouzených hlavním důvodem proč ve výkonu trestu nepracovat.

2.3 Formy odměňování

Odměnou v prostředí věznice není pouze odměna, která náleží za výkon práce zařazeným odsouzeným do práce. Další odměny mohou být uděleny každému vězni, který svým chováním a jednáním nebo příkladným činem projevuje odpovědný přístup k plnění stanovených povinností a spolupracuje při naplňování účelu výkonu trestu. Dle ZVTOS jsou těmito odměnami:

- pochvala,
- mimořádné zvýšení doby trvání návštěv,
- povolení nákupu osobě, která jinak nákupy nemůže provádět,
- zvýšení kapesného z pracovní odměny,
- věcná nebo peněžité odměna,
- rozšíření osobního volna,

- povolení opustit věznici v souvislosti s návštěvou rodiny nebo s programem zacházení,
- přerušování výkonu trestu.

2.4 Složky pracovní odměny

Zákon o výkonu trestu stanovuje, že pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními právními předpisy vztahující se na zaměstnance v pracovním poměru, dále uvádí, že ředitel věznice může nařídít práci přesčas v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce (Motejl et al., 2010, s. 164).

Dále tento zákon stanovuje, že se do pracovní doby nepočítá úklidová a další činnost potřebná k zajištění každodenního provozu věznice, kterou provádějí zpravidla všichni odsouzení. Tyto práce jsou odsouzení, pokud jsou k nim zdravotně způsobilí, povinni provádět bez nároku na pracovní odměnu. Zároveň jim však nemůže být nařízena na úkor doby nutné k odpočinku.

2.4.1 Složky a výše pracovní odměny odsouzených v roce 2017

Pracovní odměna odsouzených v roce 2017 byla určována podle Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení stanovovalo základní složku měsíční odměny podle druhu vykonávané práce následovně:

- a) I. skupina částku 4 500,- Kč za práci, pro jejíž výkon není potřeba odborná kvalifikace,
- b) II. skupina částku 6 750,- Kč za práci, pro jejíž výkon je potřebné vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace,
- c) III. skupina částku 9 000,- Kč za samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací vyžadujících zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání.

V roce 2017 určovalo Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., také následující příplatky.

Pokud byla nařízena práce přesčas, náležel za každou takovou přesčasovou hodinu příplatek ve výši 25 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce, pokud se jednalo o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, zvýšil se tento příplatek na 50 %.

Za každou hodinu práce ve svátek měl odsouzený nárok na příplatek ve výši 100 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce.

Za práci v noci náležela pracovníkovi odměna a příplatek ve výši 10 % ze součtu základní složky odměny a případného ohodnocení pracovního výkonu, nejmenší výše příplatku však byla 6,50 Kč za hodinu.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí získal odsouzený ve stejné výši, v jaké jej vyplácel svým zaměstnancům podnikatelský subjekt, u něhož odsouzený vykonával práci na základě smlouvy mezi věznicí a tímto podnikatelským subjektem.

Za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě nebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob mohlo být, za určitých podmínek stanovených daným nařízením vlády, přiznáno pracujícímu odsouzenému ohodnocení pracovního výkonu.

2.4.2 Složky a výše pracovní odměny odsouzených v roce 2019

Nařízením vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody došlo ke změně a zvýšení pracovní odměny.

Odsouzení mají nově nárok na základní složku měsíční odměny podle nejnáročnější požadované práce následovně:

- a) I. skupina částku 5 500,- Kč za práci, pro jejíž výkon není potřeba odborná kvalifikace,
- b) II. skupina částku 8 250,- Kč za práci, pro jejíž výkon je potřeba mít střední vzdělání s výučním listem nebo jinou odbornou kvalifikaci,
- c) III. skupina částku 11 000,- Kč za práci, u které je požadováno střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- d) IV. skupina částku 13 750,- Kč za práci, pro jejíž výkon je potřebné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Základní složkou odměny může být, kromě časové složky, také složka úkolová, a to v případě, že odsouzený vykonává práci, pro kterou je stanovena norma spotřeby práce. V tomto případě je odsouzený odměňován podle plnění stanovené normy.

Odměna za práci přesčas zůstává ve stejné výši, a to 25 % časové složky odměny připadající na hodinu práce. Popřípadě 50 %, pokud se jedná o práci ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného v týdnu.

U ostatních příplatků došlo ke změnám. Příplatek za noční práci nově náleží ve výši 20 % základní složky odměny připadající na hodinu práce. Příplatek za práci ve svátek ve výši 10 % ze stejného základu. A příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 200,- Kč až 700,- Kč měsíčně, podle počtu ztěžujících vlivů, při odpracování stanovené pracovní doby. Také tyto změny stanovuje Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.

2.5 Výpočet pracovní odměny a její účtování

Výpočet pracovní odměny odsouzeného má stejná pravidla, jako výpočet mzdy ze závislé činnosti.

2.5.1 Výpočet čisté pracovní odměny

Základní složka pracovní odměny a příplatky, které k ní v daném měsíci náleží, tvoří celkovou odměnu odsouzeného za vykonanou práci. Z této odměny odvede věznicе pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů fyzických osob. Zákonné odvody jsou stanoveny ve stejné procentní výši, jako odvody ze mzdy zaměstnance v pracovním poměru.

2.5.2 Srážky z pracovní odměny

Kromě zákonných odvodů se z čisté pracovní odměny provádějí další srážky na základě Vyhlášky č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění pozdějších předpisů. Srážky mohou být prováděny:

- k úhradě výživného pro děti, kterým je odsouzený povinen poskytovat výživu (ve výši 30 % čisté odměny),

- k úhradě nákladů výkonu trestu a nákladů výkonu vazby, která mu předcházela (ve výši 26 % čisté odměny v roce 2019 a 32 % v roce 2017, ale vždy maximálně 1 500,- Kč za měsíc),
- na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánů státní správy (ve výši 12 % čisté odměny),
- k úhradě jiných pohledávek vůči odsouzenému podle této vyhlášky (ve výši 4 % čisté odměny).

Pokud odsouzený nemá některou z výše uvedených cizích pohledávek, použijí se procenta, která byla pro ni určená, na zvýšení úhrady evidovaných ostatních závazků vězně. Pokud nejsou jiné závazky, prostředky určené na srážky se převedou na konto vězně.

Zbytek čisté odměny věznice rozdělí na takzvané kapesné a úložné, což jsou podúčty v rámci konta odsouzeného. Toto konto věznice zřídí vězněné osobě při nástupu do výkonu trestu nebo vazby.

Kapesné v roce 2019 náleží odsouzenému ve výši 17 % čisté pracovní odměny. V roce 2017 to bylo 20 % při nižší pracovní odměně. Tato část odměny slouží čistě k potřebám odsouzeného a záleží na něm, jak tyto prostředky využije. Jestli je utratí, odešle mimo věznici, třeba k podpoře svých blízkých nebo úhradě dluhů. V případě, že je neutratí ani neodešle, budou mu vyplaceny při propuštění.

Úložné slouží primárně k využití po propuštění, kdy tyto prostředky budou pracovníkovi vyplaceny. Odsouzený si tedy šetří část pracovní odměny, aby měl na svobodě finanční prostředky „do začátku“. A mít tím lepší možnost začlenit se do společnosti bez trestné činnosti. Výše úložného je v roce 2019 ve výši 11 % z čisté pracovní odměny. V roce 2017 to byly pouze 2 %. Popřípadě zvýšené o nevyčerpané srážky určené na úhradu výživného nebo dalších pohledávek.

2.5.3 Účtování pracovní odměny

Stejně jako je výpočet pracovní odměny dost podobný výpočtu mzdy zaměstnance, tak i účtování pracovní odměny odsouzených má hodně společného s účtováním mzdy závislé činnosti. Věznice však musí vést podrobnější analytiku, zejména pro to, aby rozlišila účtování vlastních zaměstnanců od pracujících odsouzených. Dále používá účet 377 – Ostatní krátkodobé pohledávky. Evidují se na něm vyfakturované pohledávky za firmami, které využívají a pronajímají si práci odsouzených pro činnost ve svém podniku. Protože

odsouzený po dobu výkonu trestu nemůže mít u sebe hotovost, zřizuje věznice každému vězni bezhotovostní konto, na které se mu načítá a eviduje pracovní odměna nebo peníze došlé do věznice. V této souvislosti věznice využívá účet 378.04 – Ostatní krátkodobé závazky – vězni konta. Z tohoto účtu se pak hradí, na žádost odsouzeného, jeho nákupy v kantýně, doplatky za léky, léčebné přípravky, zdravotnické pomůcky atd., také se část prostředků odesílá, opět na žádost odsouzeného, mimo věznici. Při propuštění z výkonu trestu se konto uzavře a vyplatí se v hotovosti dotyčným přes účet 261.04 – pokladna depozitní. Věznice také využívá účet 378.20 – Ostatní krátkodobé závazky, který používá pro srážky z pracovní odměny na výživné, soudní exekuce a pohledávky soudů a věznic. V tabulce 6 jsou uvedeny účty, na kterých účtuje pracovní odměnu Věznice Břeclav.

Tabulka 6 Účtování pracovní odměny (zdroj: vlastní zpracování podle interních zdrojů)

doklad	text účetního případu	MD	D
ZVL	Celková pracovní odměna ve vnitřní režii	521.02	331.34
ZVL	Náhrada pracovní odměny v době nemoci	521.03	331.34
ZVL	Pohl. vůči cizím subjektům za práci vězňů	377.40	331.34
ZVL	Sociální zabezpečení za pracující vězně	331.34	336.24
ZVL	Zdravotní pojištění za pracující vězně	331.34	337.14
ZVL	Sociální zabezpečení za zaměstnavatele	524.02	336.21
ZVL	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	524.01	337.11
ZVL	Záloha na daň z příjmů	331.34	342.14
ZVL	Převod pracovní odměny na konta vězňů	331.34	378.04
ZVL	Srážky z pracovní odměny	331.34	378.20
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za vězně	336.24	245.00
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za věznici	336.21	245.00
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za vězně	337.14	245.00
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za věznici	337.11	245.00
VBÚ	Odvod daně z příjmů finančnímu úřadu	342.14	245.00

VBÚ	Odvod srážek z pracovní odměny (výživné, soudní exekuce, pohledávky soudů, atd.)	378.20	245.00
VPD	Výplata konta odsouzenému při propuštění	378.04	261.04

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA VÝVOJE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENÝCH

Vězeňská služba má za cíl neustálé navyšování počtu zaměstnaných odsouzených. Snaží se především o efektivnější využívání stávajících prostor ve věznicích, aby se minimalizovalo bezpečnostní riziko. Toto riziko se snižuje také správným výběrem vhodných odsouzených k výkonu práce. Také ne všichni vězni jsou způsobilí k výkonu práce. Nebo nejsou ochotni souhlasit s prací u cizího subjektu. Následující tabulka č. 7 ukazuje vývoj počtu zaměstnaných odsouzených v České republice v minulých pěti letech. Tabulka započítává pouze odsouzené, kteří pracovali za finanční odměnu. Nejsou tedy zahrnuti ti, kteří pracovali na zajištění provozu věznic bez nároku na odměnu.

Tabulka 7 Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených v letech 2015 až 2019 (zdroj: vlastní zpracování podle Statistických ročenek VSČR)

údaje k 31. prosinci daného roku	2015	2016	2017	2018	2019
celkový počet odsouzených	18 850	20 501	20 271	19 677	19 155
z toho způsobilých k výkonu práce	12 473	14 278	15 026	14 790	14 695
počet zaměstnaných odsouzených	5 775	6 788	8 449	8 858	8 618
procentuální zaměstnanost	46,30%	47,54%	56,23%	59,89%	58,65%

Počet odsouzených a potažmo pracujících odsouzených není zanedbatelný. Proto i valorizace pracovní odměny s platností od 1. 4. 2018 se dotkla většího počtu lidí.

3.1 Pracovní odměna odsouzených v roce 2017

V této části provedu výpočty pracovních odměn odsouzených v roce 2017 podle jednotlivých skupin složitosti práce. Nebudu brát v potaz, že by měli v daném měsíci nějaké zákonem stanovené příplatky. Dále ukážu, jakou čistou odměnu získal odsouzený, pokud neměl žádné závazky, pouze povinnost platit z pracovní odměny náklady výkonu trestu. A případ, pokud měl dotčený vyživovací povinnost na nezaopatřené děti a zároveň měl pravomocný exekuční příkaz na srážku ze mzdy za dlužné výživné. Tento exekuční příkaz byl ve výši 96 000,- Kč + příslušenství, což odpovídá tomu, že odsouzený dva roky neplatil výživné na své dvě děti, kdy každé mělo dostat 2 000,- Kč na měsíc. Poté připojím i účtování dané pracovní odměny.

3.1.1 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci v I. skupině

Tabulka 8 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci v I. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	4 500,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	203,-	4 500 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	293,-	4 500 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	405,-	4 500 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 125,-	4 500 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	6 030,-	4 500 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	6 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	915,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	915 - 2070
čistá pracovní odměna	4 004,-	4 500-203-293
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 281,-	4 004 x 32 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	2 723,-	kapesné a úložné

Při práci v I. skupině, tedy za neodbornou práci, si v roce 2017 odsouzený vydělal čistou odměnu 4 004,- Kč. Pracovník byl povinen zaplatit náklady výkonu trestu, které byly stanoveny ve výši 32 % z čisté pracovní odměny, tedy 1 281,- Kč. Po odečtení této srážky zbylo odsouzenému 2 723,- Kč, které mu byly převedeny na konto vězně. Kdyby měl odsouzený dluh na výživném, postupovalo by se způsobem, jaký je uveden v tabulce č. 9.

Tabulka 9 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci v I. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	4 500,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	203,-	4 500 x 4,5 %

pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	293,-	4 500 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	405,-	4 500 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 125,-	4 500 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	6 030,-	4 500 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	6 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	915,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	915 - 2070
čistá pracovní odměna	4 004,-	4 500-203-293
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 281,-	4 004 x 32 % (max. 1 500,-)
srážka na výživné	1 842,-	4 004 x 46 %
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	881,-	kapesné a úložné

Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti je v obou případech nulová z důvodu nízkého příjmu a uplatnění slevy na dani na poplatníka. Po dobu výkonu trestu nemají odsouzení většinou žádné jiné zdanitelné příjmy, takže podepisují prohlášení poplatníka a nárokují si slevu na dani. Odsouzený si však po dobu věznění nemůže uplatňovat daňové zvýhodnění na děti, protože není splněna podmínka společné domácnosti.

V tabulce 9, ve které je vypočtena pracovní odměna u odsouzeného dlužícího na výživném, je vidět, že výše srážky na výživné zdaleka nedosahuje ani měsíčního řádného výživného. V zadání bylo řádné výživné stanoveno v celkové výši 4 000,- Kč, takže tento rozdíl 2 158,- Kč se přičítá k již vyměřenému dlužnému výživnému. V zadání bylo dlužné výživné 96 000,- Kč. V tomto případě se tedy vězni jeho dluh na výživném ještě navyšuje na 98 158,- Kč.

Pro úplnost je pro pracovní odměnu za práci v I. skupině uvedeno v tabulce č. 10 i vzorové účtování.

Tabulka 10 Účtování pracovní odměny popsané v tabulce 8 a 9 (zdroj: vlastní zpracování)

doklad	text účetního případu	částka	MD	D
ZVL	zúčtování pracovní odměny ve vnitřní režii	4 500,-	521.02	331.34
ZVL	zdravotní pojištění za pracující vězně	203,-	331.34	337.14
ZVL	sociální zabezpečení za pracující vězně	293,-	331.34	336.24
ZVL	zdravotní pojištění za zaměstnavatele	405,-	524.01	337.11
ZVL	sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 125,-	524.02	336.21
ZVL	převod zbytku odměny na konto vězně	2 723,- (881,-)	331.34	378.04
ZVL	srážka z pracovní odměny – NVT	1 281,-	331.34	378.20
ZVL	srážka z pracovní odměny – výživné (tab. 9)	1 842,-	331.34	378.20
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za vězně	203,-	337.14	245.00
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za věznici	405,-	337.11	245.00
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za vězně	293,-	336.24	245.00
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za věznici	1 125,-	336.21	245.00
VBÚ	Odvod výživného oprávněnému (tab. 9)	1 842,-	378.20	245.00

3.1.2 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve II. skupině

Tabulka 11 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	6 750,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	304,-	6 750 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	439,-	6 750 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	608,-	6 750 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 688,-	6 750 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	9 046,-	6 750 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	9 100,-	na celá sta nahoru

záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 365,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 365 - 2070
čistá pracovní odměna	6 007,-	6 750-304-439
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	6 007 x 32 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	4 507,-	kapesné a úložné

Za odbornější práci si odsouzený v roce 2017 vydělal čistou pracovní odměnu ve výši 6 007,- Kč. Z toho mu byla sražena maximální možná částka na náklady výkonu trestu, což je 1 500,- Kč. Na konto vězně byl převeden zbytek čisté odměny. V případě, že má odsouzený platit výživné, uplatní se výpočet odměny podle následující tabulky č. 12.

Tabulka 12 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	6 750,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	304,-	6 750 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	439,-	6 750 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	608,-	6 750 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 688,-	6 750 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	9 046,-	6 750 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	9 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 365,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 365 - 2070
čistá pracovní odměna	6 007,-	6 750-304-439
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	6 007 x 32 % (max. 1 500,-)

srážka na výživné	3 185,-	6007 x 46 % + zbytek srážky na NVT
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	1 322,-	kapesné a úložné

I při zúčtování odměny ve II. pracovní skupině, odsouzený stále neplatí žádnou zálohu na daň z příjmu. V případě srážek na výživné nadále dluh vězně narůstá. I přes to, že se srážka na výživné zvýšila ještě o nespotřebovanou část odměny určenou na náklady výkonu trestu (dále jen NVT). Podle Vyhlášky 10/2000 Sb., ve znění platném v roce 2017, odsouzený hradil náklady výkonu trestu ve výši 32 % čisté pracovní odměny, nejvýše však 1 500,- Kč. Nevyčerpaná částka určená k úhradě NVT se převáděla na ostatní evidované dluhy odsouzeného. Čistá pracovní odměna byla 6 007,- Kč, 32 % z této částky bylo 1 922,- Kč. Na náklady výkonu trestu se srazilo 1 500,- Kč a zbytek, tedy 422,- Kč, se použilo na úhradu řádného výživného. Celková částka, která mohla být použita k úhradě řádného výživného, byla 3 185,- Kč. A protože má odsouzený platit 4 000,- Kč, i v tomto případě se vězni navýší dlužné výživné o 815,- Kč.

3.1.3 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve III. skupině

Tabulka 13 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	9 000,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	405,-	9 000 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	585,-	9 000 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	810,-	9 000 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 250,-	9 000 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	12 060,-	9 000 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	12 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 815,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 815 - 2070

čistá pracovní odměna	8 010,-	9 000-405-585
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	8 010 x 32 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	6 510,-	kapesné a úložné

Základní pracovní odměnu 9 000,- Kč získal v roce 2017 odsouzený, který vykonával odborné práce, pro které je zpravidla nutné vysokoškolské vzdělání. Pokud mu nebylo z odměny nic sraženo, kromě nákladů výkonu trestu, připsalo se na konto vězně 6 510,- Kč. Následující tabulka č. 14 ukazuje, jaký by byl postup výpočtu, pokud by dotyčný dlužil na výživném podle zadání.

Tabulka 14 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	9 000,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	405,-	9 000 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	585,-	9 000 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	810,-	9 000 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 250,-	9 000 x 25 %
základ daně = superhrubá mzda	12 060,-	9 000 x 34 %
zaokrouhlení základu daně	12 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 815,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 815 - 2070
čistá pracovní odměna	8 010,-	9 000-405-585
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	8 010 x 32 % (max. 1 500,-)
srážka na výživné	4 748,-	8010 x 46 % + zbytek srážky na NVT
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	1 762,-	kapesné a úložné

I ve skupině za nejobornější práci byly v roce 2017 odměny stále nízké na to, aby z nich odsouzení platili zálohu na daň z příjmu. Při této pracovní odměně už odsouzený hradí řádné výživné v plné výši. Srážka na výživné se skládá ze 46 % čisté pracovní odměny, tj. 3 685,- Kč, jak bylo stanoveno v roce 2017 ve Vyhlášce č. 10/2000 Sb. a z nevyčerpané částky určené k úhradě NVT. Částka určená k úhradě nákladů výkonu trestu byla ve výši 32 % čisté pracovní odměny, tj. 2 563,- Kč. Srazila se jen maximální částka 1 500,- Kč a rozdíl 1 063,- Kč mohl být použit k úhradě ostatních evidovaných závazků. Na výživné se tedy mohlo srazit celkem 4 748,- Kč. Vždy má přednost řádné výživné před dlužným výživným. Proto bylo tento měsíc uhrazené řádné výživné v plné výši, tedy 4 000,- Kč a o 748,- Kč se odsouzenému snížil dluh na dlužné výživné.

3.2 Pracovní odměna odsouzených v roce 2019

V této kapitole použijí stejné zadání pro výpočet pracovní odměny, tedy odsouzený bez dalších finančních závazků a odsouzený s povinností platit řádné výživné na dvě nezaopatřené děti v celkové výši 4 000,- Kč měsíčně a s dlužným výživným ve výši 96 000,- Kč. Práce odsouzených se od 1. 4. 2018 rozděluje do čtyř skupin podle odbornosti, zároveň došlo ve všech skupinách k navýšení základní měsíční odměny. Opět nebudu uvažovat o žádných hodinách přesčas ani o příplatcích.

3.2.1 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci v I. skupině

Tabulka 15 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci v I. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	5 500,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	248,-	5 500 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	358,-	5 500 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	495,-	5 500 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 364,-	5 500 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	7 359,-	5 500 x 33,8 %

zaokrouhlení základu daně	7 400,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 110,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 110 - 2070
čistá pracovní odměna	4 894,-	5 500-248-358
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 272,-	4 894 x 26 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	3 622,-	kapesné a úložné

V roce 2019 se základní pracovní odměna odsouzeného pracujícího v I. skupině zvýšila přesně o 1 000,- Kč. Základní pracovní odměna nově tedy činí 5 500,- Kč. Z toho čistá pracovní odměna je 4 894,- Kč, pokud odsouzený nemá jiné finanční závazky, zůstává mu, po odečtení úhrady na náklady výkonu trestu, částka 3 622,- Kč. Náklady výkonu trestu jsou v roce 2019 stanoveny Vyhláškou č. 10/2000 Sb., ve znění platném v roce 2019, na částku 26 % čisté pracovní odměny, opět do maximální výše 1 500,- Kč. Pokud by měl odsouzený pracující v I. skupině hradit řádné a dlužné výživné postupovalo by se podle tabulky č. 16.

Tabulka 16 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci v I. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	5 500,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	248,-	5 500 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	358,-	5 500 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	495,-	5 500 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	1 364,-	5 500 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	7 359,-	5 500 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	7 400,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 110,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení

záloha na daň po slevě	0	1 110 - 2070
čistá pracovní odměna	4 894,-	5 500-248-358
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 272,-	4 894 x 26 % (max. 1 500,-)
srážka na výživné	2 251,-	4 894 x 46 %
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	1 371,-	kapesné a úložné

Za práci, která náleží do I. skupiny odbornosti práce, se neplatí daň z příjmů v případě, že má odsouzený podepsané prohlášení a uplatňuje slevu na poplatníka, jako je znázorněno v tomto případě. Srážka na výživné je ve výši 46 % čisté pracovní odměny, tedy 2 251,- Kč. Tato částka nepokryje řádné výživné, které bylo v zadání stanoveno na 4 000,- Kč za měsíc. Rozdíl mezi stanoveným řádným výživným a provedenou srážkou ve prospěch vyživovaných dětí je 1 749,- Kč. Tato neuhrazená část řádného výživného se přičte k již evidované částce dlužného výživného.

3.2.2 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve II. skupině

Tabulka 17 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	8 250,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	372,-	8 250 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	537,-	8 250 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	743,-	8 250 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 046,-	8 250 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	11 039,-	8 250 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	11 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 665,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 665 - 2070
čistá pracovní odměna	7 341,-	8 250-372-537

náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	7 341 x 26 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	5 841,-	kapesné a úložné

Za práci, kdy už vězeň musí mít výuční list nebo jinou odbornou kvalifikaci, náleží odsouzenému v roce 2019 základní pracovní odměna 8 250,- Kč. Náklady výkonu trestu jsou stanoveny na 26 % čisté pracovní odměny, nejvýše však 1 500,- Kč. Pokud nemá vězeň jiné finanční závazky evidované ve věznici, srazí se mu 1 500,- Kč na náklady výkonu trestu a zbytek, tedy 5 841,- Kč dostane odsouzený na své konto vedené ve věznici. Pokud by měl povinnost platit výživné, při rozúčtování pracovní odměny by se postupovalo podle následující tabulky č. 18.

Tabulka 18 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	8 250,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	372,-	8 250 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	537,-	8 250 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	743,-	8 250 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 046,-	8 250 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	11 039,-	8 250 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	11 100,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	1 665,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	0	1 665 - 2070
čistá pracovní odměna	7 341,-	8 250-372-537
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	7 341 x 26 % (max. 1 500,-)
srážka na výživné	3 785,-	7341 x 46 % + zbytek srážky na NVT

zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	2 056,-	kapesné a úložné
---	---------	------------------

Z odměny ve II. pracovní skupině odsouzený, pokud podepsal prohlášení k dani, stále ještě neplatí žádnou daň z příjmů. Náklady výkonu trestu hradí v maximální výši 1 500,- Kč a na řádné výživné se srazí 3 785,- Kč. Tuto částku sraženého řádného výživného tvoří 46 % čisté pracovní odměny určené na výživné, tj. 3 377,- Kč a 408,- Kč, což je zbytek nevyčerpané částky určené k úhradě nákladů výkonu trestu. Na NVT se může srazit 26 % čisté odměny, tedy v tomto případě 1 908,- Kč, maximálně však 1 500,- Kč. Rozdíl 408,- Kč tedy navýší částku určenou na výživné nebo jiný závazek vězně. Protože má odsouzený povinnost platit 4 000,- Kč, ale mohlo se srazit jen 3 785,- Kč, rozdíl 215,- Kč navýší dlužné výživné.

3.2.3 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve III. skupině

Tabulka 19 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	11 000,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	495,-	11 000 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	715,-	11 000 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	990,-	11 000 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 728,-	11 000 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	14 718,-	11 000 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	14 800,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	2 220,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	150,-	2 220 - 2070
čistá pracovní odměna	9 640,-	11000-495-715-150
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	9 640 x 26 % (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	8 140,-	kapesné a úložné

Pro výkon práce ve III. skupině musí mít odsouzený střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském programu. Jeho základní pracovní odměna je 11 000,- Kč. Po uhrazení nákladů výkonu trestu v maximální výši, tj. 1 500,- Kč, zbyde odsouzenému na kontě 8 140,- Kč. Pokud by měl platit výživné, provede se navíc srážka ve prospěch oprávněných osob podle tabulky č. 20.

Tabulka 20 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	11 000,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	495,-	11 000 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	715,-	11 000 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	990,-	11 000 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	2 728,-	11 000 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	14 718,-	11 000 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	14 800,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	2 220,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	150,-	2 220 - 2070
čistá pracovní odměna	9 640,-	11000-495-715-150
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	9 640 x 26 % (max. 1 500,-)
srážka na výživné	5 440,-	9640 x 46 % + zbytek srážky na NVT
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	2 700,-	kapesné a úložné

Odsouzenému pracujícímu na pozici zařazené do III. skupiny vzniká již povinnost hradit zálohu na daň z příjmů, pokud si uplatňuje slevu na poplatníka, ve výši 150,- Kč. Když by měl invalidní důchod a přesto ve věznicí pracoval, může si uplatňovat i slevu na invaliditu. Dosud byly příjmy v takové výši, že pracovníkovi stačilo uplatnění základní slevy na poplatníka, aby žádnou daň z příjmu neplatil. Co se týče výživného, tak při práci

ve III. skupině, má odsouzený celkovou srážku na výživné 5 440,- Kč. Srážku na výživné opět tvoří 46 % čisté pracovní odměny, tedy částka 4 434,- Kč a částka 1 006,- Kč, ta zbyla z nevyčerpané srážky určené na NVT. Náklady výkonu trestu jsou stanovené na 26 % čisté pracovní odměny, tedy v tomto případě na 2 506,- Kč. Sráží se ale maximálně 1 500,- Kč, vzniklý rozdíl je určený na úhradu jiných finančních závazků vězně. Tato celková srážka na výživné již plně pokryje měsíční řádné výživné 4 000,- Kč. Odsouzený má však v evidenci věznice ještě závazek na dlužné výživné, proto rozdíl mezi možnou srážkou ve výši 5 440,- Kč a řádným měsíčním výživným 4 000,- sníží částku evidovaného dlužného výživného o 1 440,- Kč.

3.2.4 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve IV. skupině

Tabulka 21 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve IV. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	13 750,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	619,-	13 750 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	894,-	13 750 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 238,-	13 750 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	3 410,-	13 750 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	18 398,-	13 750 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	18 400,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	2 760,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	690,-	2 760 - 2070
čistá pracovní odměna	11 547,-	13750-619-894-690
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	11547 x 26% (max. 1 500,-)
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	10 047,-	kapesné a úložné

Odsouzený pracující ve IV. skupině je zařazen na takovou pracovní pozici, kde je potřeba vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu. Takže taková činnost

v prostředí věznice bude opravdu výjimečná. Pokud takový pracovník je, získá měsíční čistou odměnu 11 547,- Kč, s tím, že z této částky musí ještě uhradit náklady výkonu trestu ve výši 1 500,- Kč. Pokud by měl navíc povinnost platit výživné, postupovalo by se podle následující tabulky č. 22.

Tabulka 22 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve IV. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné (zdroj: vlastní zpracování)

složky pracovní odměny	Kč	výpočet
základní pracovní odměna	13 750,-	---
pojistné na zdravotní pojištění za pracujícího vězně	619,-	13 750 x 4,5 %
pojistné na sociální zabezpečení za pracujícího vězně	894,-	13 750 x 6,5 %
pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 238,-	13 750 x 9 %
pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele	3 410,-	13 750 x 24,8 %
základ daně = superhrubá mzda	18 398,-	13 750 x 33,8 %
zaokrouhlení základu daně	18 400,-	na celá sta nahoru
záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	2 760,-	15 %
sleva na dani na poplatníka	2 070,-	podepsal prohlášení
záloha na daň po slevě	690,-	2 760 - 2070
čistá pracovní odměna	11 547,-	13750-619-894-690
náklady výkonu trestu z pracovní odměny	1 500,-	11547 x 26% (max. 1 500,-)
srážka na výživné	6 813,-	11547x46% + zbytek srážky na NVT
zbytek čisté odměny připsaný na konto vězně	3 234,-	kapesné a úložné

V posuzovaném případě odsouzený podepsal prohlášení k dani a uplatňuje si slevu na poplatníka ve výši 2 070,- Kč. Při základní pracovní odměně 13 750,- Kč mu vzniká povinnost uhradit zálohu na daň ve výši 690,- Kč. Čistá odměna, po odečtení zdravotního a sociálního pojistného a zálohy na daň z příjmu, je 11 547,- Kč. Při této pracovní odměně lze odsouzenému srazit na výživné až 6 813,- Kč. Danou částku tvoří 46 % čisté pracovní odměny určené na srážku k úhradě výživného, tj. 5 311,- Kč a 1 502,- Kč, což je zbytek

nevýčerpané částky určené k úhradě nákladů výkonu trestu. Na NVT se může srazit 26 % čisté odměny, tedy v tomto případě 3 002,- Kč, maximálně však 1 500,- Kč. Rozdíl 1 502,- Kč tedy navýší částku určenou na výživné nebo jiný závazek vězně. Odsouzený má podle zadání povinnost platit měsíčně 4 000,- na řádné výživné a soudním exekutorem vymáhané dlužné výživné ve výši 96 000,- Kč. Dotyčný odsouzený má tedy celkové závazky vyšší než je 6 813,- Kč, což je částka vypočtená jako maximální možná srážka na výživné. Proto se mu tato částka plně srazí a rozdělí se na úhradu řádného výživného ve výši 4 000,- Kč a na snížení dluhu dlužného výživného o 2 813,- Kč.

Pro úplnost této kapitoly připojuji účtování pracovní odměny včetně účtování zálohy na daň z příjmů v tabulce č. 23.

Tabulka 23 Účtování pracovní odměny popsané v tabulce 21 a 22 (zdroj: vlastní zpracování)

doklad	text účetního případu	částka	MD	D
ZVL	zúčtování pracovní odměny ve vnitřní režii	13 750,-	521.02	331.34
ZVL	zdravotní pojištění za pracující vězně	619,-	331.34	337.14
ZVL	sociální zabezpečení za pracující vězně	894,-	331.34	336.24
ZVL	zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 238,-	524.01	337.11
ZVL	sociální zabezpečení za zaměstnavatele	3 410,-	524.02	336.21
ZVL	záloha na daň z příjmů	690,-	331.34	342.14
ZVL	převod zbytku odměny na konto vězně	10 047,- (3 234,-)	331.34	378.04
ZVL	srážka z pracovní odměny – NVT	1 500,-	331.34	378.20
ZVL	srážka z pracovní odměny – výživné	6 813,-	331.34	378.20
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za vězně	619,-	337.14	245.00
VBÚ	Odvod zdravotního pojištění za věznici	1 238,-	337.11	245.00
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za vězně	894,-	336.24	245.00
VBÚ	Odvod sociálního zabezpečení za věznici	3 410,-	336.21	245.00
VBÚ	Odvod daně z příjmů finančnímu úřadu	690,-	342.14	245.00
VBÚ	Odvod výživného oprávněnému	2 251,-	378.20	245.00

V této kapitole jsem přiblížila, jakým způsobem se vypočítává pracovní odměna odsouzených. Ukázala jsem, jaké příjmy měl odsouzený v roce 2017 a v roce 2019. Zároveň jsem předvedla v praxi, jak se postupuje, pokud má odsouzený dluhy na výživném. V takovém případě může být většina získaných finančních prostředků odeslána oprávněným k umoření dluhů.

4 KOMPARACE PRACOVNÍ ODMĚNY ODSOUZENCÝH A MZDY ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNÍM POMĚRU

Jak jsme zjistili z předchozí části této práce, tak pracovní odměny odsouzených jsou, i po jejich valorizaci, stále dost nízké ve srovnání se mzdou zaměstnance v pracovním poměru. Hlavně, pokud odsouzený má další finanční závazky, větší část jeho odměny jde na úhradu těchto dluhů. Přesto je potřeba připomenout, že odměna odsouzených zařazených do práce, nemá kompenzační charakter. Je součástí resocializačního programu zacházení, aby si odsouzený osvojil pracovní návyky, popřípadě je neztratil po dobu výkonu trestu. Zároveň odměna slouží k tomu, aby odsouzenému, pokud možno, po dobu věznění nevznikaly nové dluhy, popřípadě, aby pracovní odměna pokryla i dluhy stávající.

Přesto provedu alespoň malé srovnání pracovní odměny odsouzeného zařazeného k práci v I. skupině s minimální mzdou a mediánem celorepublikových mezd ve srovnatelné profesi. Tedy za práci vhodnou pro základní a nedokončené vzdělání. Práci v I. skupině je vybírána záměrně, protože většina pracovních zařazených odsouzených pracuje právě v této skupině a také minimální mzda je určena jako finanční odměna za nekvalifikovanou práci. Zároveň ukážu, jaká by ve všech třech případech byla srážka na dlužné výživné.

4.1 Srovnání pracovní odměny a mzdy v roce 2017

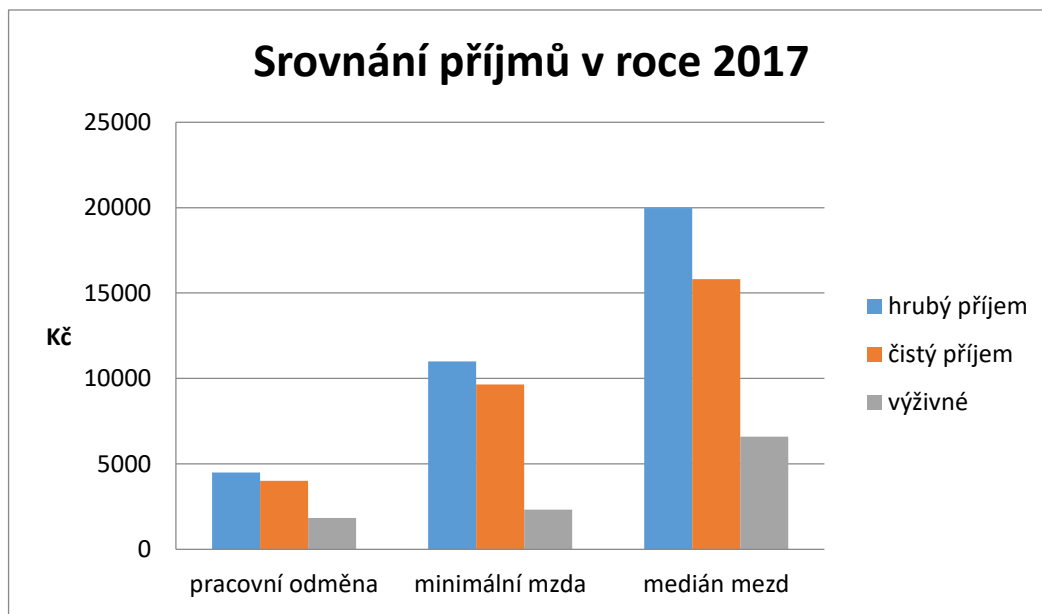
V následující tabulce č. 24 je vedle sebe uveden hrubý výdělek, čistý výdělek a z něho nejvyšší možná srážka na výživné pro pracovní odměnu odsouzených, minimální mzdu a výše uvedený medián mezd v roce 2017, který zveřejnil Český statistický úřad. Nutno podotknout, že pracovní odměna odsouzených je v této výši již od roku 2001, kdy minimální mzda tehdy činila 5 000,- Kč.

Tabulka 24 Srovnání pracovní odměny a mezd v roce 2017 (zdroj: vlastní zpracování)

2017	pracovní odměna	minimální mzda	medián mezd
hrubý příjem	4 500,-	11 000,-	19 970,-
čistý příjem	4 004,-	9 640,-	15 822,-
výživné	1 842,-	2 322,-	6 589,-

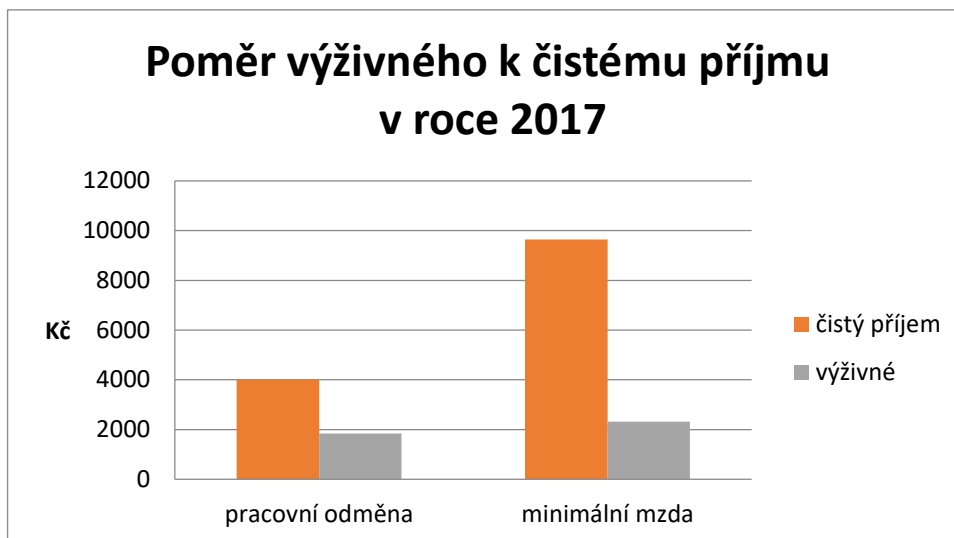
Z těchto údajů je patrné, že čistá pracovní odměna odsouzených v roce 2017 dosahovala 41,53 % čisté minimální mzdy a pouze 25,31 % mediánu čistých mezd. Naproti tomu

poměr srážky na výživné k čistému výtěžku je nejvyšší u pracovní odměny odsouzených. Kdy odsouzenému jde z čisté odměny celých 46 % na úhradu výživného. Z čisté minimální mzdy jde na výživné 24,09 % a z mediánu čistých republikových mezd se maximálně sráží 41,64 % ve prospěch výživného. Pro přehlednost jsem tyto údaje převedla do následujícího grafu, který je zobrazen na obrázku č. 2.



Obrázek 2 Srovnání příjmů v roce 2017 (zdroj: vlastní zpracování)

V následujícím grafu, zobrazeném na obrázku č. 3 je podrobněji přiblížen poměr sraženého výživného k čisté pracovní odměně odsouzeného a také k čisté minimální mzdě. Z grafu je patrné, že téměř polovina čisté pracovní odměny odsouzeného může být použita na úhradu závazků plynoucích z výživného. U minimální mzdy je to necelá čtvrtina čisté minimální mzdy, která může být, v případě dluhu na výživném, použita na jeho úhradu.



Obrázek 3 Poměr výživného k čistému příjmu v roce 2017 (zdroj: vlastní zpracování)

4.2 Srovnání pracovní odměny a mzdy v roce 2019

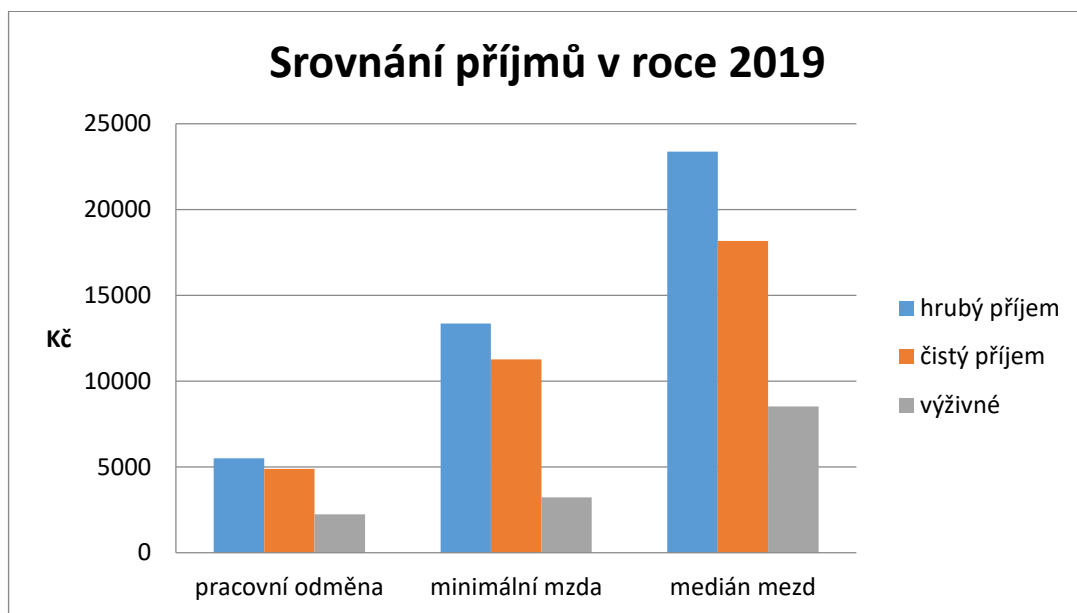
V tabulce č. 25 je uvedeno stejné srovnání i pro výdělky v roce 2019. Opět je použita k porovnání s pracovní odměnou odsouzeného v roce 2019 minimální mzda roku 2019 a medián mezd pro nejnižší dosažené vzdělání, který zveřejnil Český statistický úřad pro rok 2019.

Tabulka 25 Srovnání pracovní odměny a mezd v roce 2019 (zdroj: vlastní zpracování)

2019	pracovní odměna	minimální mzda	medián mezd
hrubý příjem	5 500,-	13 350,-	23 374,-
čistý příjem	4 894,-	11 266,-	18 177,-
výživné	2 251,-	3 224,-	8 533,-

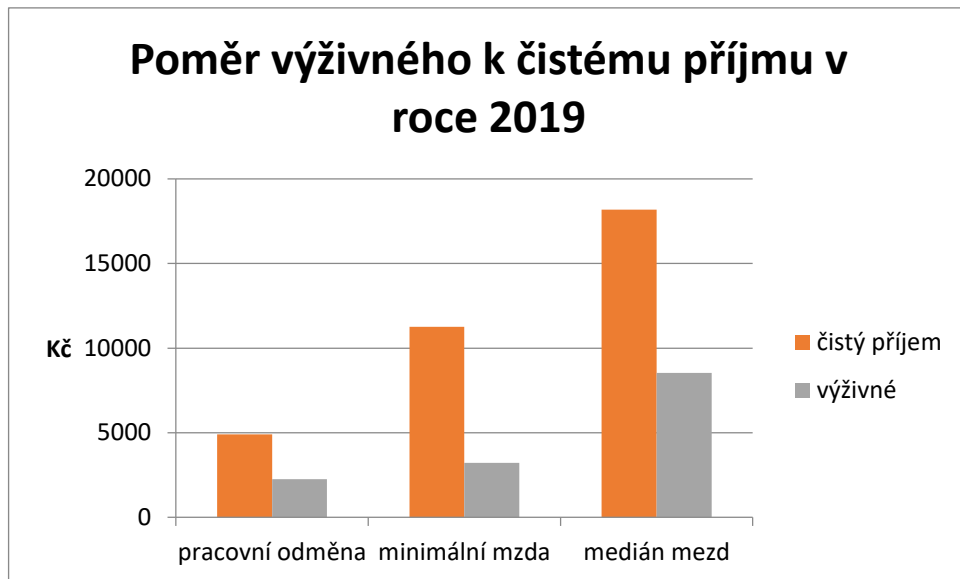
V roce 2019 pokračuje růst české ekonomiky. Je nízká míra nezaměstnanosti, vyšší poptávka firem po zaměstnancích a s tím související růst mezd. Z tabulky č. 25 je růst mezd patrný. Zároveň také roste minimální mzda. Zaslouhou Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., došlo v roce 2018, po osmnácti letech, také ke zvýšení pracovní odměny odsouzených. Proto se v roce 2019 o něco snížil rozdíl mezi těmito třemi ukazateli. Čistá pracovní odměna odsouzených v roce 2019 dosahuje 43,44 % čisté minimální mzdy

a 26,92 % mediánu čistých mezd. Pro lepší přehlednost jsou údaje z tabulky č. 25 převedeny do grafu, který je zobrazen na obrázku č. 4.



Obrázek 4 Srovnání příjmů v roce 2019 (zdroj: vlastní zpracování)

Obrázek č. 5 představuje graf s podrobnějším pohledem na poměr sraženého výživného k čisté pracovní odměně a k čisté mzdě. Z čisté pracovní odměny jde na výživné 46 % odměny. Z minimální mzdy je prováděna maximální srážka na výživné ve výši 28,61 % této čisté mzdy. Z příjmu, který představuje medián čistých mezd, se srazí celých 46,94 %. Jedná se o nejvyšší možnou srážku z tohoto výdělku. Tato vyšší částka je dána také tím, že u mediánu čisté mzdy došlo k překročení limitu, nad který se čistá mzda srazí celá ve prospěch výživného.



Obrázek 5 Poměr výživného k čistému příjmu v roce 2019 (zdroj: vlastní zpracování)

Z provedeného srovnání vyplývá, že ani po valorizaci pracovní odměny se tyto příjmy zdaleka nepřiblížily k příjmům z mezd. A i když poměrně velká část pracovní odměny může být, v případě potřeby, použita na úhradu dluhů odsouzeného, srážky jsou, oproti srážkám z mezd, nízké a dluh se umořuje pomalu.

5 DOPAD VALORIZACE PRACOVNÍCH ODMĚN ODSOUZENÝCH

Pro zhodnocení toho, jaký dopad měla valorizace pracovních odměn odsouzených, jsou shromážděná data převedena do přehledných tabulek.

Tabulka 26 Porovnání pracovní odměny v I. skupině (zdroj: vlastní zpracování)

I. skupina	2017	2019	rozdíl v Kč	rozdíl v %
základní pracovní odměna	4 500,-	5 500,-	+ 1 000,-	+ 22,22 %
čistá pracovní odměna	4 004,-	4 894,-	+ 890,-	+ 22,22 %
náklady výkonu trestu	1 281,-	1 272,-	-9,-	-0,7 %
maximální srážka na výživné	1 842,-	2 251,-	+ 409,-	+ 22,20 %
účet vězně - kapesné	801,-	832,-	+ 31,-	+ 3,87 %
účet vězně - úložné	80,-	539,-	+ 459,-	+ 673,75 %

Tabulka č. 26 vyjadřuje, jak se změnila v letech 2017 a 2019 pracovní odměna odsouzených v I. skupině vykonávajících práci, u které není potřeba odborná kvalifikace. V roce 2019 došlo u pracovní odměny k navýšení finančních prostředků o 22,22 % oproti roku 2017. Zároveň se o 22,2 % zvýšila maximálně možná srážka na výživné. V penězích vyjádřeno, v roce 2019, se může poslat na úhradu výživného o 409,- Kč více než v roce 2017. Při této valorizaci dále došlo ke snížení procentního podílu srážky určené na náklady výkonu trestu. V roce 2017 se sráželo na NVT 32 % čisté pracovní odměny, v roce 2019 se náklady výkonu trestu snížily na 26 %. Protože se zároveň zvýšila pracovní odměna odsouzených, finanční snížení srážky na NVT je minimální, v tomto případě jsou náklady výkonu trestu o 9,- Kč nižší, než byly v roce 2017. Zásadní změna je i v rozdělení finančních prostředků na konto vězně. Prostředky, které se odvádí na konto úložné, se zvýšily hned o 673,75 %. Je to tím, že v roce 2017 se na toto konto převáděly jen 2 % z čisté pracovní odměny, v roce 2019 je to 11 % této odměny. Konto úložného slouží primárně k tomu, aby si odsouzený našetřil finanční prostředky, na dobu těsně po propuštění z VTOS. Zvýšení prostředků na konto úložné je možné díky snížení procentní výměry z čisté pracovní odměny na náklady výkonu trestu. Konto kapesné se také nepatrně zvýšilo a to o 3,87 %. Toto konto využívá vězeň po dobu výkonu trestu např. na nákupy v místní kantýně, na doplatky léků, na podporu rodiny.

Tabulka 27 Porovnání pracovní odměny ve II. skupině (zdroj: vlastní zpracování)

II. skupina	2017	2019	rozdíl v Kč	rozdíl v %
základní pracovní odměna	6 750,-	8 250,-	+ 1 500,-	+ 22,22 %
čistá pracovní odměna	6 007,-	7 341,-	+ 1 334,-	+ 22,21 %
náklady výkonu trestu	1 500,-	1 500,-	0,-	0 %
maximální srážka na výživné	3 185,-	3 785,-	+ 600,-	+ 18,84 %
účet vězně - kapesné	1 202,-	1 248,-	+ 46,-	+ 3,83 %
účet vězně - úložné	120,-	808,-	+ 688,-	+ 673,33 %

Tabulka č. 27 vystihuje změnu v odměňování pracovníků, kteří vykonávají práce, kde je potřeba mít výuční list nebo jinou odbornou kvalifikaci. Pracovní odměna je v roce 2019 vyšší o 22,22 %, než byla v roce 2017. Náklady výkonu trestu se hradí po oba roky ve stejné výši. Maximální možná srážka na výživné je v roce 2019 zvýšená o 600,- Kč, což představuje nárůst o 18,84 %. I v této skupině je skokové zvýšení prostředků na kontě úložného z důvodu převodu většího podílu z čisté pracovní odměny na toto konto.

Tabulka 28 Porovnání pracovní odměny ve III. skupině (zdroj: vlastní zpracování)

III. skupina	2017	2019	rozdíl v Kč	rozdíl v %
základní pracovní odměna	9 000,-	11 000,-	+ 2 000,-	+ 22,22 %
čistá pracovní odměna	8 010,-	9 640,-	+ 1 630,-	+ 20,35 %
náklady výkonu trestu	1 500,-	1 500,-	0,-	0 %
maximální srážka na výživné	4 748,-	5 440,-	+ 692,-	+ 14,57 %
účet vězně - kapesné	1 602,-	1 639,-	+ 37,-	+ 2,31 %
účet vězně - úložné	160,-	1 061,-	+ 901,-	+ 663,13 %

Tabulka č. 28 představuje srovnání pracovní odměny odsouzených, kteří v roce 2017 pracovali ve III. skupině na místě vyžadující vyšší než středoškolské vzdělání a v roce 2019 také pracovníky ve III. skupině, kde se vyžaduje maturitní zkouška nebo vyšší odborné vzdělání či bakalářský titul. V této skupině se základní pracovní odměna zvýšila

o 2 000,- Kč, což je zvýšení o 22,22 %. O stejné procento jako v předchozích skupinách. Čistá pracovní odměna se zvýšila o 1 630,- Kč. Procentní nárůst maximální výše srážky v roce 2019 na výživné je nižší než v předchozích skupinách. Ale přesto se oproti roku 2017 zvýšila o 692,- Kč. Peněžní prostředky určené na účet kapesného se v roce 2019 zvýšily jen mírně, a to o 2,31 %. Kdežto konto úložného se plní v roce 2019 o 901,- Kč více než v roce 2017, což představuje nárůst o 663,13 %.

V roce 2018 došlo k vytvoření i IV. pracovní skupiny, určené pro práce, kde je potřeba magisterského vzdělání. V roce 2017 tito pracovníci spadali do III. skupiny, proto jsou v tabulce č. 29 srovnány ještě tyto dvě skupiny.

Tabulka 29 Porovnání pracovní odměny ve III. a IV. skupině (zdroj: vlastní zpracování)

III. a IV. skupina	2017	2019	rozdíl v Kč	rozdíl v %
základní pracovní odměna	9 000,-	13 750,-	+ 4 750,-	+ 52,78 %
čistá pracovní odměna	8 010,-	11 547,-	+ 3 537,-	+ 44,16 %
náklady výkonu trestu	1 500,-	1 500,-	0,-	0 %
maximální srážka na výživné	4 748,-	6 813,-	+ 2 065,-	+ 43,49 %
účet vězně - kapesné	1 602,-	1 963,-	+ 361,-	+ 22,53 %
účet vězně - úložné	160,-	1 271,-	+ 1 111,-	+ 794,88 %

V této skupině došlo opravdu k vysokému zvýšení pracovní odměny, základní odměna se zvýšila o 4 750,- Kč, což představuje nárůst o 52,78 % oproti roku 2017. Náklady výkonu trestu se nadále nezvyšují, platí se pořád ve stejné výši. V roce 2019 je největší možná srážka na výživné 6 813,- Kč, což je o 2 065,- Kč více než v roce 2017. Peněžní prostředky určené na konto úložného se zvýšily téměř o 800 % a prostředky k okamžité útratě, tedy na účet kapesného se oproti roku 2017 zvýšily o 22,53 %.

6 ZHODNOCENÍ A ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ

Valorizace pracovní odměn odsouzených byla zcela jistě potřeba. Připomínám, že odsouzení pracovali celých osmnáct let za stejnou pracovní odměnu. Díky valorizaci se zvýšily nejen finanční prostředky vězně, které může po dobu výkonu trestu odnětí svobody utrácet dle svého uvážení, a to v průměru o 8,14 %. Ale především se výrazně zvýšila částka, kterou si odsouzený našetří na dobu po propuštění z věznice. Tato částka se v průměru zvýšila o 701,15 %. Po propuštění bude mít dotyčný lepší finanční pozici k zajištění odpovídajícího bydlení a stravy. Bez dostatečných finančních prostředků a potřebného zázemí se propuštění často vrací k trestní činnosti. Valorizace také přispěla k tomu, že odsouzení lépe splácí své závazky. Především, pokud dluží na výživném, mají matky jejich dětí větší šanci na získání plného řádného výživného a také postupného splacení dlužného výživného. Částka určená ke srážkám z pracovní odměny se zvýšila v průměru o 24,78 %. Na druhou stranu, pokud by odsouzený nebyl ve výkonu trestu odnětí svobody, ale byl zaměstnán, srážka na přednostní pohledávku výživného by byla vyšší i jen z minimální mzdy, a to při srovnání s pracovní odměnou za nekvalifikovanou práci. To vede k zamyšlení, jestli je správné a ku prospěchu, aby soud trestal neplatiče výživného odnětím svobody nebo by byly vhodnější jiné formy trestu, jako je zabavení majetku nebo domácí vězení. Domácí vězení samozřejmě s výkonem legální práce.

Protože ohodnocení pracovní odměny odsouzených a její případné zvýšení zůstávalo tolik let bez povšimnutí, myslím, že navázání pracovní odměny na minimální mzdu je cesta správným směrem. Jedná se o to, že pracovní odměna je stanovena určitým procentem minimální mzdy. Když dojde ke zvýšení minimální mzdy, automaticky se zvýší i pracovní odměna odsouzených, což má pozitivní vliv a dopad na vývoj finanční situace odsouzených po propuštění, jak z hlediska splacení dluhů, tak i větší schopnosti těchto osob stát se finančně nezávislými.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo stanovit, jaký dopad na pracovní odměny odsouzených měla jejich valorizace. Práce měla dílčí cíle spočívající v porovnání pracovní odměny odsouzených se srovnatelnou mzdou zaměstnance před i po valorizaci, se zaměřením na způsob výpočtu a výši srážek z daných příjmů.

Hlavního cíle bylo dosaženo tím, že bylo pomocí analýzy určeno procentuální zvýšení čisté pracovní odměny, případné maximální srážky na výživné i částky určené k okamžité útratě a především skokové zvýšení částky, kterou si odsouzený šetří na dobu po propuštění.

Dílčím cílem bylo porovnání pracovní odměny odsouzeného se srovnatelnou mzdou zaměstnance v pracovním poměru před i po valorizaci. Komparací pracovní odměny, minimální mzdy a mediánu celorepublikových mezd v roce 2017 a 2019, bylo shledáno, že pracovní odměna odsouzených před ani po valorizaci není ani v nejmenším srovnatelná se mzdou zaměstnance. A přestože maximální srážka určená na úhradu výživného tvoří téměř polovinu čisté pracovní odměny, nedosahuje výše srážky na výživné, která by mohla být jen z minimální mzdy. Zcela to odpovídá myšlence, že pracovní odměna odsouzených má mít především charakter stimulační, částečně alimentární ale rozhodně ne kompenzační.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BEARDWELL, Julie a Amanda THOMPSON, 2017. *Human resource management: a contemporary approach*. Eighth edition. Harlow: United Kingdom: Pearson Education. 659 s. ISBN 978-1-292-11956-4.
- CALTOVÁ, Hana, 2019. Odměňování a benefity - jak je nastavit... In: *HR News* [online]. Praha: HR News [cit. 2020-05-29]. Dostupné z: • <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/odmenovani-a-benefity-jak-je-nastavit-aby-zamestnance-skutec-id-3706820>
- Český statistický úřad. Strukturální mzdová statistika. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8_RP2019
- JEŘÁBEK, Milan, 2004. Formy zaměstnávání vězňů. In: *Evropské vězeňské systémy: Sborník referátů z mezinárodní konference*. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, s. 310-320. ISBN 80-239-3645-X.
- KOUBEK, Josef, 2001. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. přepracované vydání. Praha: Management Press. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- KUČEROVÁ, Dagmar, 2019. *Lexikon mzdového účetnictví pro rok 2019*. 7. vydání. Dagmar Kučerová. 92 s. ISBN 978-80-905712-5-9.
- MEZNÍK, Jiří, 2004. Práce jako resocializační faktor u odsouzených mladých dospělých vězňů. In: *Evropské vězeňské systémy: Sborník referátů z mezinárodní konference*. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, s. 333-335. ISBN 80-239-3645-X.
- MOTEJL, Otakar et al., 2010. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. Stanoviska (Kancelář veřejného ochránce práv). 336 s. ISBN 978-80-7357-606-6.
- Narizení vlády č. 365/1999 Sb., ze dne 22. prosince 1999, o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění účinném ke dni 1. 6. 2008. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-365/zneni-20080601>

Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., ze dne 11. října 2017, o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění účinném k 1. 4.2018. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361/zneni-20200101>

PETRJÁNOŠ, Miroslav. *Vliv práce a programů zacházení na průběh výkonu trestu*. Olomouc, 2007. Diplomová práce. Univerzita palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta, Katedra společenských věd.

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2019. Účtování mzdových případů. In: *Pam profi* [online]. Praha: Verlag Dashöfer [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96tzUhmOqynmzbil7uKB4tnQ/?query=%FA%E8tov%E1n%ED%20mzdov%FDch%20p%F8%EDpad%F9%20Pfeilerov%E1&serp=1>

ŠTEKER, Karel a Milana OTRUSINOVÁ, 2016. *Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Prosperita firmy. 284 s. ISBN 978-80-271-0048-4.

ŠUBRT, Bořivoj et al., 2019. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. 632 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. Manažer. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

VANČUROVÁ, Alena, 2017. *Zdanění osobních příjmů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 451 s. ISBN 978-80-7552-926-8.

Vězeňská služba České republiky [online], ©2020 [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/o-nas/zakladni-informace/>

VYBÍHAL, Václav, 2019. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce*. 22. aktualizované vydání. Praha: Grada, Účetnictví a daně (Grada). 472 s. ISBN 978-80-271-2246-2.

Vyhláška č. 10/2000 Sb., ze dne 20. ledna 2000, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění

účinném k 1. 1. 2000 a k 1. 4. 2018. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-10/zneni-20200101>

Zákon č. 586/1992 Sb., ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-05-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586?text=Z%C3%A1kon+o+dan%C3%ADch+z+p%C5%99%C3%ADjm%C5%AF>

Zákon č. 169/1999 Sb., ze dne 30. června 1999, o výkonu trestu odnětí svobody a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169?text=Z%C3%A1kon+o+v%C3%BDkonu+trestu+odn%C4%9Bt%C3%AD+svobody>

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 1. dubna 2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-05-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

NVT Náklady výkonu trestu

VTOS Výkon trestu odnětí svobody

ZVTOS Zákon o výkonu trestu odnětí svobody

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Systém sociálního pojištění	22
Obrázek 2 Srovnání příjmů v roce 2017	58
Obrázek 3 Poměr výživného k čistému příjmu v roce 2017	59
Obrázek 4 Srovnání příjmů v roce 2019	60
Obrázek 5 Poměr výživného k čistému příjmu v roce 2019	61

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled slev při výpočtu zálohy na daň z příjmů.....	24
Tabulka 2 Schéma pro výpočet zálohy na daň z příjmů	25
Tabulka 3 Výpočet čisté mzdy.....	26
Tabulka 4 Nezabavitelné částky při srážkách ze mzdy	27
Tabulka 5 Účtování mezd	28
Tabulka 6 Účtování pracovní odměny	37
Tabulka 7 Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených v letech 2015 až 2019.....	40
Tabulka 8 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci v I. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	41
Tabulka 9 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci v I. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	41
Tabulka 10 Účtování pracovní odměny popsané v tabulce 8 a 9	43
Tabulka 11 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	43
Tabulka 12 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	44
Tabulka 13 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	45
Tabulka 14 Výpočet pracovní odměny v roce 2017 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	46
Tabulka 15 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci v I. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	47
Tabulka 16 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci v I. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	48
Tabulka 17 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	49
Tabulka 18 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve II. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	50
Tabulka 19 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	51
Tabulka 20 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve III. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	52
Tabulka 21 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve IV. skupině, kdy odsouzený nemá jiné finanční závazky.....	53
Tabulka 22 Výpočet pracovní odměny v roce 2019 za práci ve IV. skupině, kdy odsouzený má povinnost platit řádné i dlužné výživné	54
Tabulka 23 Účtování pracovní odměny popsané v tabulce 21 a 22	55
Tabulka 24 Srovnání pracovní odměny a mezd v roce 2017.....	57

Tabulka 25 Srovnání pracovní odměny a mezd v roce 2019.....	59
Tabulka 26 Porovnání pracovní odměny v I. skupině	62
Tabulka 27 Porovnání pracovní odměny ve II. skupině	63
Tabulka 28 Porovnání pracovní odměny ve III. skupině.....	63
Tabulka 29 Porovnání pracovní odměny ve III. a IV. skupině.....	64

