

Metodika pro prevenci trestní recidivy formou podpory zaměstnávání a profesního rozvoje osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů a osob ve výkonu trestu odnětí svobody v rámci veřejných zakázek

1) Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jako téma zadávání veřejných zakázek

Mezi moderní trendy v oblasti zadávání veřejných zakázek náleží nepochybně koncept společensky odpovědného zadávání (dále též „SOVZ“). Ten je podporován na úrovni Evropské unie, jakož i na úrovni národních dokumentů právně závaznými (Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek, zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále též: „ZZVZ“)), jakož i politickými (strategie Evropa 2020). V této souvislosti je potřeba se zmínit konkrétně o ustanovení § 37 odst. 1 písm. d) ZZVZ, které stanoví: „*Podmínky účasti v zadávacím řízení může zadavatel stanovit jako zvláštní podmínky plnění veřejné zakázky, a to zejména v oblasti vlivu předmětu veřejné zakázky na životní prostředí, sociálních důsledků, vyplývajících z předmětu veřejné zakázky, hospodářské oblasti nebo inovací*“. A dále ustanovení § 116 odst. 2 písm. d) ZVZ, které stanoví: „*Kritériem kvality mohou být zejména sociální, environmentální nebo inovační aspekty*“. V prostředí zemí jako je Spojené království či Nizozemí již principy SOVZ stačily zdomácnět a zde se právě lze inspirovat příklady dobré praxe. V České republice takovéto celospolečensky prospěšné koncepty prozatím narážejí na vnímání veřejných zakázek zaměřených výlučně na kritériu nejnižší nabídkové ceny, která nejenže opomíjí potenciál pozitivních externalit veřejné zakázky, ale ve výsledku nemusí znamenat nejlevnější řešení, resp. nejlepší řešení za nejlepší cenu. Tento stav se svou činností pokouší měnit např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, když usiluje o rozšíření konceptu a principů SOVZ mezi zadavatele. Pro tyto účely MPSV zřizuje konzultační místo pro SOVZ, spravuje webové stránky www.sovz.cz a vyvíjí aktivity v oblasti spolupráce se zadavateli. K předmětné problematice byly taktéž zpracovány příručky a metodiky pro společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek¹

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek je koncept postavený na přesvědčení, že se role veřejného zadavatele nevyčerpává výlučně jeho činností v rámci svěřené působnosti při výkonu veřejné moci, ale může zahrnovat i nepřímé prvky společensky prospěšného chování i mimo tento rámec. Při výkonu svěřených veřejných funkcí zadavatel musí uspokojovat vlastní provozní potřeby dodávkami zboží, služeb i stavebních prací, které si opatřuje v souladu se ZZVZ. Při tomto opatřování přitom není nezbytné a ani namísto sledovat pouze nejnižší nabídkovou cenu jako jediné kritérium, ale lze se zaměřit rovněž na kvalitu plnění, tím i za nejlepší možné plnění za nejméně výhodnější cenu, a nakonec i na širší společenský dopad. Vynaložené veřejné prostředky tak mohou kromě bezprostředního uspokojení potřeby příslušného zadavatele napomoci veřejně prospěšným cílům.

¹ Eva Dorňakova, Petra Francova. Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek
Vyd.: P3 - People, Planet, Profi t, o.p.s. Malatova 659/16, Praha 5 – Smichov. Praha 2016.

Dostupné zde: https://www.portal-vz.cz/getmedia/7b8ac211-68e5-4b6a-96c7fa435001caed/Spolecensky_odpovedne_zadavani_VZ.pdf

Kolektiv autorů: Odpovědné veřejné zadávání – metodika. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2 1. vydání, Praha 2017.

Dostupné zde: http://sovz.cz/wp-content/uploads/2017/05/sovz_metodika_text_web.pdf

Takovým veřejným cílem může být zejména otázka zaměstnávání. Je pochopitelné, že pro účely plnění veřejné zakázky jednotliví dodavatelé využívají pracovní kapacity jiných osob - zaměstnanců. Dodavatel může dokonce pro účely konkrétní zakázky vytvořit zcela nová pracovní místa. Tvorba nových pracovních míst je sama o sobě přínosem, ale tento veskrze pozitivní dopad lze ještě vylepšit, když obsazením těchto míst získají novou šanci k uplatnění osoby dlouhodobě nezaměstnané, eventuálně osoby znevýhodněné na trhu práce². S ohledem na příznivý stav trhu práce v České republice se pak možnost zapojení opomíjených potenciálních zaměstnanců vlastně sama nabízí³.

Za znevýhodněnou lze přitom považovat osobu, jejíž přístup k pracovním příležitostem může být omezen vlivem různých faktorů (věk, úroveň kvalifikace, zdravotní znevýhodnění, péče o jinou osobu). Osobám s různými znevýhodněními je věnována zvýšená pozornost i ze strany Úřadu práce.

Takovýto přístup (tedy zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce) přináší prostřednictvím zadávání veřejných zakázek benefity v širším společenském kontextu: Zapojením osoby, která do té doby závisela na podpoře v nezaměstnanosti (či dokonce na dávkách pomoci v hmotné nouzi) do práce dojde k proměně klienta sociální pomoci v přispěvatele do veřejných rozpočtů nezávislého na finanční pomoci či soucitu jiných. V případě zvolení zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jako hodnotícího kritéria nelze vyloučit, že bude nabídková cena vybraného dodavatele, jehož nabídka byla hodnocena i na základě míry zaměstnání osob znevýhodněných na trhu práce, vyšší, a to v závislosti na váze, která bude uvedenému kritériu přiřazena. Tato vyšší nabídková cena však bude cenou za výše uvedené celospolečenské benefity. Z hlediska zásady hospodárnosti (zásady 3E) je potřeba, aby zadavatel byl schopen obhájit to, jakým způsobem nastavil zadávací podmínky, a tedy, že zvýšená nabídková cena je vyvážena právě uvedenými benefity v širším společenském kontextu. Uvedenou otázku dodržování zásad 3E a nastavení konkrétních hodnotících kritérií (zejména váhy, která bude těmto kritériím přiřazena) lze předem konzultovat s Ministerstvem financí, které je gestorem právních předpisů upravujících hospodaření veřejných zadavatelů. V případě zvolení zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jako zvláštní podmínky plnění veřejné zakázky nebude vliv na nabídkovou cenu tak výrazný, nicméně nabídková cena vybraného dodavatele může být rovněž vyšší, neboť tento dodavatel může mít zvýšené náklady spojené se zaměstnáním uvedených osob, které promítne do nabídkové ceny, nicméně tyto vyšší náklady mohou být např. vykompenzovány výrazně nižší cenou práce u odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody apod.

² To zejména při nízké úrovni nezaměstnanosti a skutečnosti, že čeští podnikatelé poptávají pracovní sílu v zahraničí, jak o tom svědčí aktuální zprávy:
http://www.mzv.cz/lvov/cz/viza_a_konzularni_informace/aktuality/zvyseni_poctu_prijimanych_zadosti_o.html

³ Aktuální statistiky hovoří o úrovni nezaměstnanosti v ČR okolo 3-4 procent (https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace). Tato míra nepředstavuje stěžejní společenské téma, které by bylo namísto řešit celoplošně, obecně a bez přihlížení ke specifickým skupinám nezaměstnaných. Zdá se, tedy, že je vhodná doba na prosazování zapojování specifických skupin osob (včetně těch s kriminální minulostí) do práce, aniž by se tím zadavatel či dodavatel vystavoval kritice stran upřednostňování vybraných skupin.

Už sama pracovní příležitost je významným impulsem pro aktivizaci osoby znevýhodněné na trhu práce. Je však možné, aby zaměstnavatel poskytl (a to i s podporou Úřadu práce v rámci nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti) takovéto osobě příležitost k dalšímu profesnímu rozvoji jeho proškolením, zapojováním do rekvalifikace, apod. Tato opatření na podporu a rozvoj profesní zdatnosti zaměstnance přitom mohou posloužit jednak účelu jeho setrvání u téhož zaměstnavatele, byť na jiné pozici, po skončení plnění veřejné zakázky (když se v průběhu plnění veřejné zakázky osvědčí a získá způsobilost k výkonu jiné práce), ale stejně tak může zlepšit vyhlídky zaměstnance na trhu práce v případě, že pro něj dodavatel po skončení plnění veřejné zakázky již žádné uplatnění nenalezne.

2) Osoby se záznamem v evidenci Rejstříku trestů jako osoby znevýhodněné na trhu práce

Znevýhodněním osoby na trhu práce může být například i její kriminální minulost⁴. Tou se pro účely tohoto materiálu rozumí existence záznamu o odsouzení a uloženém trestu v evidenci Rejstříku trestů. Takovýto záznam představuje překážku v přijetí osoby do zaměstnání, a to i v případě, kdy dřívější trestná činnost uchazeče o zaměstnání věcně vůbec nesouvisí s pracovní pozicí, o níž má zájem, resp. ji neměla automaticky diskvalifikovat. Veřejný ochránce práv nepřipadně požadavky na trestní bezúhonnost již dříve podrobil ve své zprávě⁵ zásadní kritice. Přitom, nicméně vzal v potaz, že v odůvodněných případech (a zejména pak případech zákonem výslovně vymezených) je požadavek trestní bezúhonnosti (a tedy předkládání výpisu z evidence Rejstříku trestů) legitimní.

Stran legitimacy požadavku na trestní bezúhonnost lze poukázat i na to, že zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, ve svém ustanovení § 6 odst. 2 předpokládá u živnostníků trestní bezúhonnost *oborovou*, tedy takovou, která může mít souvislost s výkonem výdělečné činnosti. Pokud je pro výkon samostatné výdělečné činnosti dostatečným předpokladem trestní bezúhonnost pouze v oblasti, která bezprostředně souvisí se zamýšlenou výdělečnou činností, jeví se být požadavek na absolutní trestní bezúhonnost v případě zaměstnanců nedůvodný a zbytečně tvrdý.

Dle údajů z ledna roku 2015 mělo alespoň jeden záznam v Rejstříku trestů 425.000 obyvatel České republiky. Tato skupina tvoří cca 6 procent produktivní populace.⁶ Z údajů Statistické ročenky VS ČR pak vyplývá, že v roce 2015 bylo z výkonu trestu odnětí svobody propuštěno celkem 9 137 osob (z toho 2 361 osob podmínečně⁷).

⁴ K tomu např.: Štern, Pavel: Trh práce a lidé s trestní minulostí (1. Díl). In: Listy sociální práce, rok: 2016, č. 6, s. 7-9. Otázce postavení osob po propuštění z výkonu trestu na trhu práce se v poslední době věnuje například Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. K tématu byly publikovány některé články: Bareš, Pavel – Mertl, Jiří: Nejvýznamnější překážky uplatnění osob po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce. In: Fórum sociální politiky. Rok: 2017, č. 1, s. 17-25.

⁵ http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Doporuceni_rejstrik-trestu.pdf

⁶ Zdroj: Mgr. Miroslav Mráz, Mgr. Michal Hubálek, RNDr. Mgr. Ladislav Zamboj. Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání. vyd. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva. 2016

⁷ Zdroj: Statistická ročenka Vězeňské služby 2015. Dostupné zde: <http://www.vscr.cz/>

Je správné, aby jednotlivci nesli odpovědnost za své vlastní skutky, odpovědnost trestněprávní nevyjímaje. Pokud tedy jednatel spáchá trestný čin, je namístě, aby mu byl uložen, a aby byl rovněž vykonán, odpovídající trest. Jedním z cílů uložení trestu, nicméně, je také působení na odsouzeného tak, aby pochopil závadnost svého dřívějšího jednání a přijal odpovědnost a trest za něj, aby napravil své chování a aby se do budoucna takto společensky závadnému jednání vyhnul. Takovéto nápravě jednatelce však může kriminální minulost klást různé nedůvodné překážky. Stigmatizace osoby s kriminální minulostí a její ztížený přístup k pracovním příležitostem mohou tuto osobu poměrně snadno dovést do situace, z níž není jiného východiska, nežli páchaní nové trestné činnosti (zejména majetkové povahy). Stigmatizaci, předsudkům a odsuzování musí osoba s kriminální minulostí čelit, ačkoli by její prohřešek měl být považován za odčiněný plněním (či dokonce splněním) uloženého trestu, ačkoli kriminální minulost nemusí mít vliv na jeho schopnosti nebo „vhodnost“ pro výkon konkrétní práce a ačkoli záznam v evidenci Rejstříku trestů sám o sobě (tedy bez přihlídnutí k rozhodným okolnostem) nepředstavuje legitimní důvod pro absolutní omezení práva jednatelce na zaměstnání. Uvedené stigma je s to způsobit, že se trest v takovém případě mine účinkem a jeho nepřímé důsledky nápravu jednatelce zmaří – jedna z klíčových funkcí trestu tak může zůstat nenaplněna.

Osobám s kriminální minulostí (zejména se záznamem v evidenci Rejstříku trestů) je tedy namístě věnovat zvýšenou pozornost, zohledňovat složitost jejich situace a předcházet případné jimi páchané nové trestné činnosti a to například právě podporou cíleného vytváření pracovních příležitostí prostřednictvím společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, tedy požadavkem zadavatele na to, aby bylo ve vhodných případech nové pracovní místo vznikající v souvislosti s plněním veřejné zakázky obsazeno osobou s kriminální minulostí.

Nelze, přirozeně, předpokládat, že každá jedna osoba se záznamem v evidenci Rejstříku trestů je jinak spořádaný občan, který se vlivem vnějších okolností dostal za hranici zákona vlastně mimoděk, a který je odhodlán vést po odsouzení řádný život. Na druhou stranu však není možné hledět na každou osobu s kriminální minulostí s nedůvodnými předsudky. Cílem zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů není dostat každého člověka s kriminální minulostí za každou cenu do jakéhokoli zaměstnání (a třeba i přes odpor zaměstnavatele či k jeho újmě), ale umožnit lidem v obtížné sociální situaci, nicméně práce schopným, odhodlaným a vhodným pro konkrétní pozici, nalézt uplatnění a umožnit jim nový start.

Širším záměrem a komplexním cílem je přimět zaměstnavatele k náležitému posuzování všech rozhodných skutečností pro nábor zaměstnanců; naučit zaměstnavatele, aby nepřehlíželi jinak vhodné potenciální zaměstnance jen proto, že tito někdy v minulosti „šlápli vedle“; vysvětlit jim, že i mezi osobami se záznamem v rejstříku trestů lze nalézt schopné a spolehlivé zaměstnance, kteří si zaslouží dostat novou šanci.

Nad rámec výše řečeného lze rovněž uvést, že zajištění stálého příjmu osoby s kriminální minulostí může přispět rovněž k faktické vymahatelnosti náhrady škody, kterou tato osoba svou trestnou činností způsobila jinému. Pokud by naopak zůstala osoba s kriminální minulostí bez možnosti zajišťovat si prostředky prací, nejenže by mohla v nouzi způsobit novou škodu jiným

trestným činem, ale nebyla by ani s to dostát svým výše zmíněným deliktním závazkům vzniklým v důsledku dřívější trestné činnosti. Zaměstnavatel tedy může prostřednictvím zaměstnání osoby s kriminální minulostí nepřímo přispět rovněž k odčiňování negativních dopadů trestné činnosti na oběti.

Výhodnost zohledňování zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů tkví v potenciálu snížení míry recidivy. V současnosti je kriminální recidiva po skončení VTOS uváděna ve výši cca 70 %⁸. Vytvořením pracovních příležitostí pro osoby s kriminální minulostí by bylo možné napomoci toto procento osob a v důsledku toho nákladů státu na nová trestní řízení a výkony trestu odnětí svobody snižovat. Pro vytváření takovýchto příležitostí jsou pak veřejné zakázky velmi dobrým a perspektivním, bohužel však dosud málo používaným, nástrojem.

Odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody

Specifickou skupinou jsou rovněž osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Tito odsouzení obecně nejsou existenčně závislí na alimentační funkci pracovněprávní odměny a jejich výkon práce je spíše nástrojem pro udržení jejich pracovních návyků a dovedností, které jim mají napomoci v životě po propuštění na svobodu. Příjem mohou částečně využívat, částečně jím platit své závazky (včetně těch z trestné činnosti).

Zaměstnávání osob ve VTOS je realizováno v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o VTOS. Výhodou pro zaměstnávání této skupiny osob ze strany zaměstnavatelů jsou nižší náklady, motivace pracovat, výkon práce v činnostech, kde je nedostatek standartních zaměstnanců a agenturních zaměstnanců a případné zaměstnání po výkonu trestu. Typické činnosti, které jsou zajišťováni vězni jsou např. kovovýroba, výroba nábytku, třídění odpadů, šrotování elektrospotřebičů, balení výrobků, čištění odlitků, uklízení sněhu a další dělnické profese. Činnosti respektive potenciál jednotlivých věznic jsou uvedeny na Kartách věznic, které jsou k dispozici na webové stránce VS ČR.⁹ V každé věznici působí dílčí koordinátor zaměstnanosti zodpovědný za tuto agendu. Na úrovni GŘ VS ČR působí centrální koordinátor. Obdobná pozice koordinátora metodicky se zabývajícího zaměstnáváním odsouzených a osob propuštěných z VTOS je i na Ministerstvu spravedlnosti ČR. Specifikem zaměstnávání osob ve výkonu trestu je měnící se počet těchto osob v čase a to především kvůli jejich přemístování do jiných věznic, podmíněnému propuštění či pevné výstupy odsouzených. V případě zaměstnávání odsouzených osob přicházejí v úvahu 2 možné formy pracovišť a to jednak vnitřní a vnější. V současnosti existují 4 typy věznic a to: a) dohled, b) dozor, c) ostraha, d) zvýšená ostraha) V současnosti je většina vnitřních prostor věznic využita. Nicméně probíhá intenzifikace jejich využití, např. zavedením vícesměnných provozů či nadále probíhá výstavba či rekonstrukce stávajících prostor. Největší poptávka však je po zaměstnávání odsouzených mimo věznice.

Dle současné právní úpravy zadavatel není povinen zadat v zadávacím řízení podlimitní veřejnou zakázku na dodávky, služby nebo stavební práce poskytované VS ČR České republice, jak

⁸ Zdroj: Koncepce vězeňství do roku 2025. Dostupné zde: <http://www.vscr.cz/>

⁹ Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

vyplývá ze znění § 30 písm. b) ZZVZ. Smyslem této výjimky je napomoci vytváření podmínek pro ekonomicky racionální zaměstnávání odsouzených dle zákona č. 169/1999 Sb., o VTOS a o změně některých souvisejících zákonů, VS ČR v tzv. střediscích hospodářské činnosti. Výsledky práce vězňů vykonávajících práci v těchto střediscích v podobě dodávek, služeb či stavebních prací mohou být poskytovány České republice, resp. jejím organizačním složkám mimo zadávací řízení, pokud hodnota těchto dodávek, služeb či stavebních prací nedosáhne finanční limit nadlimitní veřejné zakázky. Vzhledem k existenci této výjimky pro podlimitní veřejné zakázky je potom možné zadávat napřímo i veřejné zakázky malého rozsahu, což umožňuje ustanovení § 31 ZZVZ, které uvádí, že zadavatel není povinen zadat v zadávacím řízení veřejnou zakázku malého rozsahu.

Osoby propouštěné z nápravných zařízení

K překážkám s ohledem na záznam v evidenci Rejstříku trestů se mohou přidat další problémy zejména ve skupině osob propouštěných z nápravných zařízení.

Trest odnětí svobody na doživotí je trest výjimečný a ojedinělý. Dle statistiky vedené VS ČR je v současnosti ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „VTOS“) 49 osob odsouzených na doživotí. V této souvislosti je nutné upozornit na skutečnost, že i osoba odsouzená k výjimečnému trestu odnětí svobody na doživotí může být podmíněně propuštěna (až po nejméně dvaceti letech výkonu tohoto trestu, nehrozí-li s ohledem na okolnosti činu, za který byla odsouzena, a povahu její osobnosti opakování spáchaného nebo jiného obdobného zvláště závažného zločinu). V naprosté většině případů je trest odnětí svobody opatřením dočasným, přičemž se předpokládá, že odsouzený nápravné zařízení dříve či později opustí.

Takovýto člověk propouštěný ze zařízení pro VTOS se ocitá ve zvláště složité situaci. Zcela opouští dosavadní režim a životní rytmus v nápravném zařízení, v jehož rámci nesl minimální odpovědnost za svůj život a každodenní rutinní činnosti, a vstupuje do odlišné společenské reality, přičemž adaptace na ni není bez obtíží (zejména pokud byl pobyt v nápravném zařízení dlouhodobý). Po skončení výkonu trestu může být značně ztížena možnost návratu do stabilního sociálního zázemí, rodinné a komunitní vazby mohou být narušené nebo zcela nefunkční; uvedený člověk nemusí mít zajištěny základní potřeby (stravování a bydlení nevyjímaje); problémy mohou nastat již v oblasti dopravy z nápravného zařízení.

3) Klasifikace osob s kriminální minulostí (se záznamem v evidenci Rejstříku trestů)

Každá osoba s kriminální minulostí (ve smyslu tohoto materiálu) má záznam v evidenci Rejstříku trestů, který může být překážkou plného uplatnění jejího potenciálu na trhu práce. Uplatněním podmínky zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů lze tedy pokrýt veškeré možné pracovní síly v rámci souhrnné cílové skupiny.

Osoby s kriminální minulostí však lze pro účely tohoto materiálu rozdělit do několika podskupin, které vykazují určitá specifika stran zaměstnávání. Naléhavost sociální situace a rovněž stupeň rizika kriminální recidivy se u jednotlivých skupin může lišit a tyto skupiny také vyžadují diferencovaný přístup a případně spolupráci s různými specializovanými institucemi. Je zcela na uvážení zadavatele, zda se rozhodne pro cílenou podporu některé v úže vymezených vhodných skupin osob s kriminální minulostí, nebo zda jako podporovanou skupinu definuje osoby

se záznamem v evidenci Rejstříku trestů jako celek a volbu konkrétní podskupiny přenechá na volném uvážení jednotlivých dodavatelů.

CÍLOVÉ PODSKUPINY OSOB SE ZÁZNAMEM V EVIDENCI REJSTŘÍKU TRESTŮ

| Podskupina | Charakteristika | Zapojení |
|--|--|---|
| Osoby ve VTOS činné v rámci Středisek hospodářské činnosti VSČR | Osoby jsou zaměstnávány přímo věznicemi a plní úkoly spojené s činností příslušného Střediska hospodářské činnosti. Kontaktní formulář lze nalézt na webové stránce: http://www.vscr.cz/ | Zapojení se odehrává formou přímých nákupů na základě výjimky dle § 30 písm. b) ZZVZ. |
| Osoby ve VTOS činné pro zaměstnavatele odlišné od VSČR v rámci věznice | Osoby ve VTOS mohou vykonávat práci pro jiné zaměstnavatele v rámci areálu věznice. Tato skupina naráží na celou řadu komplikací – jednak na skutečnost, že působení uvnitř věznice vyžaduje provedení nemalých vstupních investic, jednak na bezpečnostní otázky. Vstup dodavatele do věznice je vázán na schvalovací procesy VSČR, nicméně vstup je možný všem potenciálním zaměstnavatelům za stejných podmínek. V současné době VS ČR s podporou MSp intenzivně řeší nové způsoby v této oblasti, např. právo stavby | Málo relevantní. Skupina je zařaditelná do práce za cenu značných nákladů dodavatele. Podmínka v tomto smyslu by zvýhodňovala dodavatele iž působící v některé z věznic. Otázkou je rovněž relevance předmětu výroby z hlediska veřejných zakázek. |
| Osoby ve VTOS činné pro zaměstnavatele odlišné od VSČR mimo věznici | Osoby ve VTOS zařazené do kategorie věznice s dohledem, s dozorem a s ostrahou za stanovených podmínek mohou vykonávat práci mimo věznici. Tyto pracovní kapacity jsou využívány například v komunálních službách, ale i soukromými podnikatelskými subjekty. | Málo relevantní. Skupina je tradičně vytížena a věznice zpravidla nedisponují volnou kapacitou těchto pracovních sil |
| Osoby propouštěné z výkonu trestu | Osoby provázené značnými sociálními i ekonomickými problémy: šok ze svobody, změna životních podmínek, zadluženost, předsudky okolí. Tyto osoby mohou spolupracovat se sociálním kurátorem (úředníkem příslušného obecního úřadu obce s rozšířenou působností), | Vysoce relevantní z hlediska zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v rámci plnění |

| | | |
|---|---|--|
| | případně úřadem práce, neziskovými organizacemi apod. | veřejných zakázek. |
| Osoby podmíněně propouštěné | Osoby provázené značnými sociálními i ekonomickými problémy: šok ze svobody, zadluženost, změna životních podmínek, možné profesní zastarání zaměstnance za dobu VTOS, předsudky okolí. Pobyť na svobodě je podmíněn plněním určitých podmínek, oproti předchozí skupině tedy může přibýt dohled Probační a mediační služby ČR. Jedná se tedy o skupinu zvýšeně citlivou a zranitelnou, když jejich návrat do věznic hrozí nejen v důsledku páchaní případné další trestné činnosti, ale i jen v případě neplnění uložených podmínek (neosvědčení se). | Vysoce relevantní z hlediska zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v rámci plnění veřejných zakázek. |
| Osoby podmíněně odsouzené, osoby vykonávající trest domácího vězení | Osoby neprovází sociální zátěž srovnatelná se dvěma předchozími skupinami – trest odnětí svobody jim pouze hrozí při neplnění uložených podmínek, nepřicházejí tedy z vězeňského režimu do jiné sociální reality. Takováto osoba zpravidla nebyla vytržena ze svého přirozeného sociálního prostředí, může disponovat určitým sociálním zázemím apod. Osoby podmíněně odsouzené k trestu odnětí svobody a současně k peněžnímu trestu se (jsou-li současně nezaměstnané nebo z jiného důvodu bez příjmů) jsou ohroženy rizikem stěží vyhnutelného neplnění podmínek, eventuálně páchaní další trestné činnosti. Jejich trest alternativní může být snadno přeměněn v trest odnětí svobody v důsledku neosvědčení se. | Relevantní z hlediska zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v rámci plnění veřejných zakázek. |

Podmínky zaměstnávání osob z jednotlivých skupin je možné (nejednalo-li se o osoby ve VTOS) vázat rovněž na zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce. Nezdá se však příliš praktické (zejména ve vztahu k osobám po skončení VTOS), aby zadavatel požadoval evidenci osoby jako uchazeče o zaměstnání nebo dokonce kvalifikovanou dobu vedení v takové evidenci, když smyslem by mělo být umožnit zástupci cílové skupiny co nejrychlejší nástup do práce.

4) Podpora a pomoc

V oblasti zaměstnávání osob s kriminální minulostí je namístě, aby jak zadavatelé, tak dodavatelé, měli snadno k ruce dostatečné informace, aby pro ně zaměstnávání osob s kriminální minulostí již od fáze vyhledávání zaměstnanců nepředstavovalo neúměrnou zátěž či práci navíc a aby naopak cítili zejména informační a metodickou podporu ze strany příslušných státních orgánů (Úřad práce, Probační a mediační služba, Vězeňská služba (dále jen „VS ČR“), sociální kurátor), stejně jako neziskových organizací.

U běžného zadavatele ani dodavatele (jakožto zaměstnavatele) nelze očekávat, že se bude běžně orientovat v problematice postpenitenciární péče, že mu budou známy správné postupy práce

s člověkem propuštěným z nápravného zařízení. Nelze vyloučit ani nejistotu stran toho, kde a jak hledat zaměstnance s kriminální minulostí za účelem jejich zařazení do práce.

Dodavatel, který by chtěl podmínku zaměstnávání osob s kriminální minulostí splňovat, by tedy měl mít v první řadě možnost získat veškeré relevantní informace o možnostech a též případných úskalích zaměstnávání, jakož i nejvyšší možnou úroveň podpory a součinnost při vyhledávání vhodných zaměstnanců – zejména s ohledem na jejich profesní a osobnostní profil, resp. vhodnost pro plnění konkrétní veřejné zakázky. V tom mu mohou napomoci zejména Úřad práce či sociální kurátor příslušného obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Vedle toho je možné obrátit se rovněž na některou z neziskových organizací, které v oblasti podpory osob po VTOS trestu působí.

Zejména v případě odsouzených po skončení VTOS je zapotřebí brát v potaz také specifickou zátěž, která osoby internované v nápravných zařízeních váže. Obnovování života na svobodě a režimu řádného zaměstnání může být pozvolnější a náročnější na trpělivost zaměstnavatele či důslednost vedení zaměstnance v práci. Může se tedy ukázat jako vhodné, aby se dodavatel měl na koho obrátit pro radu, pomoc či podporu; aby měl s kým spolupracovat, nejen ve fázi před získáním zaměstnance s kriminální minulostí, ale rovněž v době po jeho nástupu do práce. V této oblasti je vhodná spolupráce s pomocnými organizacemi (zejména sociálním kurátorem a neziskovými organizacemi) i po dobu trvání pracovněprávního vztahu, či alespoň v jeho počáteční fázi.

Státní instituce

Úřad práce ČR, Krajská pobočka (resp. jeho kontaktní pracoviště)

- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, těmto poskytuje služby v oblasti zaměstnanosti, případně podporu v nezaměstnanosti, či podporu při rekvalifikaci,
- zaměstnavatelům poskytuje součinnost podle ustanovení § 36 an. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- může zaměstnavatelům poskytovat podporu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

VS ČR

- zaměstnává vězně ve vlastním provozu a ve Střediscích hospodářské činnosti,
- komunikuje se zaměstnavateli a má přehled o volných pracovních kapacitách vězňů,
- má za úkol v rámci výstupních oddělení věznic pomáhat odsouzeným, jejichž pobyt ve věznici se blíží ke konci, při vytváření příznivých podmínek pro soběstačný život v souladu se zákonem, přičemž může spolupracovat s příslušným sociálním kurátorem.

Probační a mediační služba ČR

- je hlavním gestorem dohledu nad výkonem alternativních trestů, spolupracuje zejména s osobami podmíněně propuštěnými z VTOS či s osobami podmíněně odsouzenými k trestu odnětí svobody v rámci programů probace a mediace.

Sociální kurátor obecního úřadu obce s rozšířenou působností

- zaměstnanec zařazený do obecního úřadu obce s rozšířenou působností, do jehož agendy spadá péče o osoby ohrožené sociálním vyloučením (osoby s kriminální zkušeností nevyjímaje), poskytování sociálních služeb podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, jmenovitě podle ustanovení § 92,
- může být v kontaktu s odsouzeným s trvalým bydlištěm v obvodu příslušné obce s rozšířenou působností ještě před skončením VTOS.

Ministerstvo spravedlnosti ČR

- vykonává koordinační roli mezi penitenciární a postpenitenciární péčí,
- může poskytnout informace důležité z hlediska orientace zadavatelů či dodavatelů v uvedené oblasti.

Nevládní organizace

V oblasti prevence trestní recidivy prostřednictvím podpory osob s kriminální minulostí při návratu z VTOS působí rovněž některé nevládní organizace. Ty poskytují podporu osobám s kriminální minulostí ve formě informací o jejich možnostech, právech a povinnostech, dluhového poradenství apod. Součástí jejich péče může být i pomoc s hledáním pracovního uplatnění.

Takovéto organizace mohou disponovat informacemi, které by zadavateli mohly napovědět, zda pro plnění konkrétní veřejné zakázky bude možné najít mezi osobami s kriminální minulostí dostatek vhodných kandidátů.

Dodavateli by se pak mohla spolupráce vyplatit tehdy, když by od takovéto organizace získal tipy na vhodné kandidáty. Podpora takovéto organizace přitom nemusí končit vznikem pracovněprávního vztahu klienta (osoby s kriminální minulostí). V některých případech může být žádoucí, aby zaměstnavatel mohl s touto organizací zůstat v kontaktu nadále, ukáže-li se to jako vhodné jak z hlediska další péče o klienta, tak z hlediska získávání případné náhrady za klienta, pokud by byla jeho spolupráce se zaměstnavatelem z jakéhokoli důvodu ukončena.

V předmětné oblasti jsou činné následující organizace:

Armáda spásy

Lidem propuštěným z výkonu trestu v některých případech doporučuje nebo zajišťuje ubytování v azylových domech Armády spásy.

<http://armadaspasy.cz/>

Centrum podpory podnikání Praha, o.p.s.

Realizuje aktivity ve dvou základních oblastech: reintegraci bývalých odsouzených zpět na pracovní trh a rovné pracovní příležitosti.

<http://www.reintegrace.cz/index.html>

Centrum sociálních služeb Praha

Poskytuje specifické odborné služby v oblasti postpenitenciární péče, alternativních trestů, specifických sociálních služeb v trestním řízení se stabilní pozicí v oblasti restorativní justice.

<http://www.csspraha.cz/24827-resocializacni-a-reintegracni-programy>

Česká katolická charita

Lidem, kteří byli propuštěni z věznice, nabízí Charita především svou síť odborných sociálních poraden a zařízení pro lidi bez domova a vedle toho ještě speciální služby pro mladistvé do 26 let.

<http://www.charita.cz/>

Diakonie Českobratrské církve evangelické

http://www.diakonie.cz/sluzby/?gclid=Clmqyb_OqtECFVTNGwodLhQL-g

Nová Šance, z.s.

Poskytuje mužům po skončení výkonu trestu přístřeší, materiální pomoc a základní poradenství. V letech 2014 - 2016 byl realizován projekt „Probační dům“.

<http://www.koblov.cz/>

Podané ruce, o.p.s.

Obecně prospěšná společnost, zabývá se mj. problematikou řešení situace po propuštění na svobodu, zejména v případě osob se závislostí.

<http://www.podaneruce.cz/>

Rubikon Centrum, z.s.

Organizace se zabývá problematikou resocializace osob s kriminální minulostí mj. i formou poradenství a asistence v souvislosti se zaměstnáváním. Spolek provozuje rovněž sociální podnik zaměstnávající osoby se záznamem v evidenci Rejstříku trestů.

<http://www.rubikoncentrum.cz/>

Za branou, z.s.

Spolek osobám s kriminální minulostí nabízí:

- asistenci při hledání zaměstnání, ubytování a řešení úředních záležitostí (např. při řešení dluhů, vyřizování sociálních dávek apod.)
- tipy na zaměstnavatele tolerující záznam v RT (např.: BETONBAU, Komwag).
- záštitu spolku při jednání se zaměstnavateli, institucemi apod.

<http://www.zabranou.cz/>

5) Uplatňování hlediska zaměstnávání osob s kriminální minulostí při zadávání veřejných zakázek

a) definice cílové skupiny a strategie zadavatele

Zadavateli je zpravidla známa sociální realita v jeho okolí a je si vědom, jaké sociální problémy (zejména z hlediska zaměstnanosti) se dotýkají území, kde působí. Pokud tomu tak není, může se informovat zejména na místním kontaktním pracovišti Úřadu práce. Nápomocný může být rovněž příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností (který by měl mít díky svým sociálním kurátorům bezprostřední přehled o osobách ohrožených sociálním vyloučením).

Pokud zadavatel nazná, že osoby s kriminální minulostí nebo specifičtěji vymezený okruh takovýchto osob jsou relevantní skupinou, může vytipovat zakázky vhodné pro jejich pracovní uplatnění. Měl by přitom zohledňovat minimálně délku trvání plnění (a tedy předpokládanou

minimální délku trvání pracovněprávního vztahu dodavatele a osoby z cílové skupiny), nároky na kvalifikaci zaměstnance, vhodnost plnění zakázky z hlediska bezúhonnosti atp.

Při rozhodování o možnosti zařazení požadavku na zaměstnávání osob s kriminální minulostí do plnění veřejné zakázky by měl zadavatel zohlednit následující:

| Je pravda, že... | ..., ale... |
|---|--|
| odsouzení za přečin či zločin či samotná dřívější zkušenost s trestem odnětí svobody nejsou samy o sobě překážkou ve výkonu práce | nelze vyloučit, že konkrétní záznam v Rejstříku trestu skutečně je v některých případech s to dotčeného uchazeče diskvalifikovat |
| odsouzení za přečin či zločin se může týkat osob s různou kvalifikací; přitom samotné uložení trestu na této kvalifikaci nic nemění | vytržení z běžné reality po dobu VTOS může vést v konkrétních případech k zastavení profesního rozvoje zaměstnance |
| požadavek na výpis z rejstříku trestů ani na kriminální bezúhonnost uchazeče o zaměstnání nepředstavuje obecnou zákonnou povinnost, kterou by zaměstnavatel musel před sjednáním každého pracovněprávního vztahu nevyhnutelně plnit | uvedené požadavky jsou namísto v případě, kdy to zákon přímo předpokládá, nebo kdy povaha obsazované pozice (vykonávané práce) bezúhonnost vyžaduje a ospravedlňuje tedy požadavek na výpis z rejstříku trestů |
| do výkonu trestu se mohou dostat různí lidé s různými osudy, předpokládat, že každý propuštěnec je automaticky a vždy osobou „problémovou“ je neopodstatněný předpoklad | nelze vyloučit, že zařízení pro VTOS opouštějí osoby problémové či nespolehlivé. Při hledání vhodné osoby a jejím zapracování však mohou dodavatelé spolupracovat s pomocnými organizacemi a tím eliminovat možné obtíže |

Se zaměstnáváním osob s kriminální minulostí je namísto počítat s některými specifiky:

- 1) pro osobu po skončení výkonu trestu je nepochybně významná stabilita, pravidelnost a určitá míra jistoty; je tedy vhodnější zařazovat odsouzené do plnění veřejné zakázky, která slibuje zaměstnání kontinuální, docházku na každodenní bázi a délku trvání 6 měsíců a déle, vhodné se tedy jeví být zejména zakázky na služby či stavební práce v časovém rozsahu měsíců či let,
- 2) některé osoby propuštěné z VTOS mohou od zaměstnavatele vyžadovat důslednější vedení, více trpělivosti či větší ohledy při navykání si na každodenní rutinu v oblasti pracovních návyků (zejména v případě nového začátku života mimo věznici), jakož i osvojování si základů konkrétní práce. Právě v takovýchto případech by dodavatel mohl uvítat systematickou spolupráci se sociálním kurátorem či neziskovou organizací i v průběhu pracovněprávního vztahu (přinejmenším v jeho počáteční fázi).
- 3) Zaměstnávání osob ve VTOS je jako povinnost zakotveno v zákoně č. 169/1999 Sb., o VTOS, v platném znění - viz § 28 odst. 1, kde příslušná pasáž stanoví odsouzenému

ve výkonu trestu mimo jiné: „...pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce...“ či § 29 odst. 1, v němž zákon uvádí: „Odsouzený, který byl zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je k práci zdravotně způsobilý“. Věznice pak mají zákonem stanovený úkol vytvářet podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů (§ 30 odst. 1 cit. zákona). Je nutno zdůraznit, že odsouzení mají zákonnou možnost odmítnout práci pro nestátní subjekt (viz § 30 odst. 4 cit. zákona, v němž je zakotvena podmínka předchozího písemného souhlasu odsouzeného k zaměstnání u jiného subjektu než věznice a vymezeného okruhu státních či samosprávných subjektů).

- 4) U osob ve VTOS je nutné zmapování situace v jednotlivých vězeňských zařízeních prostřednictvím on line dostupných karet věznic a dotazem na nově zřízenou aplikaci na webové stránce VS ČR (kontaktní formulář) a koordinátory zaměstnanosti.

b) postupy před zahájením zadávacího řízení

Již ve fázi přípravy je možné, aby zadavatel komunikoval s potenciálními dodavateli formou předběžných oznámení, předběžných tržních konzultací, případně jiným vhodným způsobem uveřejňoval jím plánované investice a sledované sociální cíle v rámci zadávání veřejných zakázek, zpřístupňoval výňatky ze strategických dokumentů dotýkající se sociálních aspektů vlastního hospodaření, jmenovitě zadávání veřejných zakázek¹⁰. Tím dá potenciálním zájemcům včas na vědomí, jaké investiční akce hodlá realizovat, či jaké podmínky hodlá uplatňovat, a poskytne jim dostatečný čas na přípravu.

c) formulace podmínky v zadávací fázi konkrétních veřejných zakázek

Zadavatel musí rozhodnout, jakým způsobem bude sociální aspekt (podmínka či kritérium kvality) ve vztahu k zaměstnávání uplatňován. Požadavek na zaměstnávání cílových osob by měl být jednoznačně nadefinován v souladu se zásadami § 6 ZZVZ. Požadavek lze formulovat zejména jako povinnou účast stanoveného počtu osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů nebo jmenovitě odsouzených ve VTOS na plnění předmětu veřejné zakázky, procentní podíl těchto osob na realizačním týmu, počet nebo podíl osobohodin práce zástupců cílové skupiny na odvedené práci na veřejné zakázce.

Vedle délky trvání nelze opomenout ani časový režim či rozsah prováděné práce. Zaměstnání dvou osob s kriminální minulostí v rozsahu 20 pracovních hodin týdně může být méně vhodné ve vztahu k e kýžené aktivizaci osoby s kriminální minulostí. Jako vhodnější se jeví vycházet

¹⁰ Zadavatel navíc může potenciální dodavatele informovat o možnostech a eventuelních úskalích zaměstnávání osob s kriminální minulostí, o možnosti spolupráce dodavatelů s podpůrčími organizacemi, atp.

ze standardu „vhodného zaměstnání“¹¹ nebo ještě lépe zaměstnání v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby¹².

Požadavek na zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů nebo odsouzených ve VTOS lze formulovat zejména jako:

- 1) podmínku zaměstnávání určitého počtu (či podílu) osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů nebo odsouzených ve VTOS na plnění veřejné zakázky jako obchodní nebo jinou smluvní podmínku (§ 37 odst. 1 písm. c) ZZVZ) nebo jako zvláštní podmínku (§ 37 odst. 1 písm. d) ZZVZ) při současném zahrnutí požadavku jako smluvní podmínky do zadávací dokumentace a požadavek součinnosti dodavatele při uzavírání smlouvy. Podmínka zaměstnávání cílových osob v tomto smyslu nefiguruje jako předmětem hodnocení, ale je okolností, která podmiňuje samu účast dodavatele v zadávacím řízení, resp. možnost uzavření smlouvy. Pokud účastník řízení nedoloží splnění předmětné podmínky, bude ze zadávacího řízení vyloučen (ve finále s ním tedy není uzavřena příslušná smlouva).
- 2) kritérium kvality dle § 116 odst. 2 písm. d) ZZVZ. Nesplnění podmínky zaměstnávání v takovém případě vede pouze k nedosažení bodů v příslušné části hodnocení nabídky, což se může projevit na výsledném hodnocení a na pořadí nabídek. Účastník řízení, který by z jakéhokoli důvodu požadavek zadavatele nesplnil, by mohl bodovou ztrátu eliminovat například nižší nabídkovou cenou. Účasti v zadávacím řízení se nesplnění požadavku přímo nedotýká a účast v zadávacím řízení ani uzavření smlouvy samo o sobě nevylučuje.

Vedle toho je možné zohlednit zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů podporou sociálních podniků, které se zaměstnávání osob z cílové skupiny systematicky věnují. Podporu pro tyto často malé podniky představuje zejména snaha o administrativní usnadnění přístupu těchto podniků k zakázkám (návody, jednoduché formuláře), případně též dílčí hodnotící kritéria. Téma zohledňování sociálních podniků v zadávání veřejných zakázek je podrobněji zpracováno například na webu <http://sovz.cz/temata/podpora-socialnich-podniku-v-zadavani-verejnych-zakazek/>.

Pro získání bližších informací o možnostech uplatnění požadavku na zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů lze odkázat na metodiku Ministerstva práce a sociálních věcí, která obsahuje informace a návody vztahující se k obecnému zaměstnávání znevýhodněných osob, i jmenovitě právě osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů.

K předmětné problematice byly taktéž zpracovány materiály k tématu Sociálně odpovědného veřejného zadávání, která je k dispozici na webových stránkách www.sovz.cz.¹³

¹¹ Ustanovení § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹² Ustanovení § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³ Eva Dorňakova, Petra Francova. Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek. Vyd.: P3 - People, Planet, Profi t, o.p.s., Malatova 659/16, Praha 5 – Smichov. Praha 2016. Dostupné zde: https://www.portal-vz.cz/getmedia/7b8ac211-68e5-4b6a-96c7fa435001caed/Spolecensky_odpovedne_zadavani_VZ.pdf

d) průběh zadávacího řízení a prokazování splnění podmínky v zadávacím řízení

Po dodavateli je zbytečné (a z hlediska zásad ZZVZ rovněž málo přiměřené) požadovat, aby prokazoval, že podmínku zaměstnávání fakticky splnil, již v nabídce podávané v zadávacím řízení (a tedy neúměrně dlouho před okamžikem zjištění, zda vůbec bude plněním předmětu veřejné zakázky pověřen). V prvních fázích zadávacího řízení je tedy namístě, aby se zadavatel spokojil zejména s předložením čestného prohlášení účastníka zadávacího řízení, že podmínku zadavatele splní (případně též v jakém rozsahu). Vzor čestného prohlášení přitom může být pro usnadnění uveřejněn jako příloha zadávací dokumentace. Pokud zadávací dokumentace obsahuje návrh smlouvy, který musí být účastníkem zadávacího řízení podepsán a doložen v nabídce, tak není čestné prohlášení potřeba.

V případě výběru dodavatele je již namístě požadovat součinnost při uzavírání smlouvy v kvalifikovanější podobě. Přílohami smlouvy mohou být konkrétní a průkazné doklady o skutečném splnění zadané podmínky. Stěžejním bude seznam zaměstnanců podílejících se na plnění veřejné zakázky, jakož i předložení relevantních dokladů zaměstnance (výpis z evidence Rejstříku trestů).

V souvislosti s prokazováním splnění podmínky (s výjimkou čestného prohlášení) je namístě upozornit, že informace o kriminální minulosti osoby je jednoznačně údajem osobní, ba citlivé, povahy. Je tedy nutné věnovat pozornost povinnostem stanoveným zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

e) zakotvení sociálního aspektu ve smluvních podmínkách

Vymezení podmínky v zadávacím řízení a zadávací dokumentaci není pro další osudy zakázky dostatečné. Proto, aby bylo plnění podmínky zadavatele reálně a efektivně vymahatelné, je zapotřebí zakotvit příslušné povinnosti ve smlouvách a jejich dodržování následně důsledně vyžadovat. Povinnost stran zaměstnávání tedy musí být jednoznačně zakotvena ve smluvních podmínkách specifikovaných v zadávací dokumentaci.

Zadavatel by však měl mít na paměti, že i v případě zvláštních povinností plynoucích z konceptu odpovědného veřejného zadávání může dojít v průběhu času k nedodržení povinnosti bez ohledu na vůli dodavatele, resp. z legitimních a ospravedlnitelných důvodů. Zde je namístě ošetřit situaci možného výpadku plnění příslušné podmínky – po dodavateli totiž nelze spravedlivě požadovat, aby setrval v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem, s nímž by jinak měl důvod a zájem rozvázat pracovní poměr podle § 52 nebo 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jen z toho důvodu, že musí splňovat podmínku zaměstnávání konkrétního počtu nebo podílu osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů. Stejně tak nelze k setrvání v práci proti jeho vlastní vůli nutit ani zaměstnance. Ten by například v době plnění zakázky mohl získat možnost jiného pracovního uplatnění lépe vyhovujícího jeho potřebám z hlediska odbornosti, dojezdnosti nebo jiných důvodů – sociální cíl by tím byl naplněn a uvolněním pracovního místa by navíc mohla vzniknout příležitost pro dalšího uchazeče v obdobné situaci, čímž by se pozitivní dopad uplatněné podmínky ve veřejné zakázce ještě umocnil.

Dodavatel by tedy měl mít možnost výpadek plnění podmínky zaměstnávání zhojit (například promptním nábořem další osoby splňující obdobné požadavky), aniž by byl automaticky vystavován

sankcím za neplnění podmínky. Tento výpadek by ale měl být limitovaný lhůtou ke zhojení, případně též stanovením nejvýše přípustné míry neplnění. V případě neplnění podmínky nad stanovenou tolerovanou míru (opakované porušení, porušení v délce trvání přesahující tolerovaný limit etc.) bez omluvitelných důvodů by však měl zadavatel důsledně trvat na uplatňování smluvních sankcí (pokut či v krajním případě mimořádným ukončením smluvní spolupráce formou odstoupení či výpovědi).

f) kontrola dodržování podmínky po dobu trvání smlouvy

Zadavatel, přirozeně, provádí průběžnou kontrolu plnění veřejné zakázky jako celku (bezděčně kontroluje plnění smlouvy například při užívání dodaného materiálu, naopak cíleně si může například vyhradit doklady, zkoušky či prohlídky předmětu plnění).

V případě odpovědného zadávání veřejných zakázek zohledňujícího zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce se kontrola musí vztahovat rovněž na plnění zvláštních podmínek (tedy toho, zda se na plnění veřejné zakázky skutečně podílejí osoby z cílové skupiny). Postup kontroly by měl být zakotven v příslušné smlouvě a provázán zejména se smluvními sankcemi (pokutami, případně též možností smlouvu mimořádně ukončit formou výpovědi či odstoupení).

Příklady ustanovení zadávací a smluvní dokumentace dotýkající se otázky zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů a odsouzených ve VTOS jsou přílohami této metodiky.

g) následné a související kroky ve prospěch znevýhodněných, resp. konceptu zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů

I v době po uzavření smlouvy (a tedy za plnění veřejné zakázky) je možné, aby zadavatel v rámci dobrých vztahů s dodavatelem prosazoval, aby zakázka přinesla další pozitivní sociální dopady. Může usilovat o posílení dopadů uplatněných sociálních požadavků, nebo jejich zavedení v případě, že sociální aspekty nebyly v původním řízení vůbec zohledněny. Zadavatel může například dodavateli navrhnout právě možnost zapojování osob s kriminální minulostí na plnění předmětu veřejné zakázky. Tyto nástroje jsou, nicméně, nevynutitelné a vycházejí spíše z dobré vůle zúčastněných smluvních stran. Vymahatelnou by se podmínka zaměstnávání osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů stala v případě, že by byla dodatečně vtělena do smlouvy. Změna smlouvy po skončení zadávacího řízení je, nicméně, možná jen při respektování zásad stanovených v § 6 ZZVZ a při respektování pravidel daných ustanovením § 222 ZZVZ.

Ke zvýšení možnosti uplatnění osoby s kriminální minulostí po skončení plnění veřejné zakázky lze přispět různými cílenými prostředky. Při výkonu zaměstnání v rámci veřejné zakázky může být například kladen větší důraz na prohlubování či zvyšování kvalifikace cílové osoby, získávání její další profesní výbavy (řidičské oprávnění, svářečský průkaz, etc.). V některých případech by bylo možné realizovat rekvalifikaci zaměstnance či jeho zapracování s přispěním Úřadu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti¹⁴.

¹⁴ Zejm. § 108 a 110 an. a § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

V průběhu plnění jednotlivých zakázek, jakož i po skončení je namístě provádět vyhodnocování, poskytovat a požadovat zpětnou vazbu, aby si účastníci ověřili, jestli vynaložené úsilí přineslo zamýšlený výsledek. Za tímto účelem lze doporučit setkávání účastníků za účelem sdělování zkušeností a nalézání řešení případných problematických bodů. Vyloučit nelze ani zpracování písemné zprávy o průběhu plnění, přínosech, úskalích apod. Takovéto výstupy mohou vést jednak k úpravám zadávací strategie zadavatele, ale mohou rovněž posloužit jako zdroj inspirace a poučení pro jiné zadavatele, dodavatele či zúčastněné pomocné organizace.

6) Příklady dobré praxe

Příklady dobré praxe (Nákupy při použití výjimky podle ustanovení § 30 písm. b) ZZVZ):

Přímý nákup nábytku ze Středisek hospodářské činnosti některých věznic ze strany České republiky: například Ministerstva vnitra, Ministerstva obrany, Ministerstva pro místní rozvoj, Krajského soudu v Ostravě, Krajského státního zastupitelství v Praze.

Odebíráním zboží nebo služeb poskytovaných VS ČR lze přispět k větší úrovni zaměstnanosti odsouzených v zařízeních pro VTOS, tím přispět ke smysluplnému trávení doby trestu, udržování, upevňování či vytváření a obnovování pracovních návyků, získávání či rozvíjení kvalifikace a zručnosti odsouzených. Všemi těmito současně působícími faktory lze přitom přispět k lepšímu efektu VTOS a rovněž následnému začlenění odsouzených do společnosti po skončení VTOS.

Nabídku Středisek hospodářské činnosti VSČR lze nalézt na webových stránkách: http://vsqr.cz/client_data/1/user_files/19/file/old/060516_Katalog_SHC.pdf.

Zaměstnávání u externích subjektů:

Výroba dřevěných domků ve věznici Horní Slavkov - Zástupce firmy se obrátil na GŘ VSČR s požadavkem získat minimálně 10 vězňů pro zabezpečení nové výroby dřevěných montovaných domků v závodě v Kyjově. VS ČR neměla k dispozici vhodné vězně pro práci na vnějším pracovišti v této části ČR a proto byla nabídnuta možnost výroby ve volné výrobní hale ve věznici Horní Slavkov. V lednu 2017 byla výroba zahájena a v současné době jsou již první domy, zhotovené za účasti vězňů (15 pracujících vězňů) ve věznici Horní Slavkov naistalovány u koncových klientů.

Call centrum ve věznici Vinařice – V roce 2015 byly VSČR a MSp osloveny společností A-GIGA s návrhem restartu projektu Call Centra ve věznici Vinařice. Projekt byl koncipován jako partnerský projekt společnosti A-GIGA a VSČR, společné partnerství pak otevřelo prostor pro možné financování tohoto projektu z Operačního Fondu Zaměstnanost, konkrétně prostřednictvím výzvy Sociální inovace v oblasti sociálního začleňování a přístupu na trh práce pro nejohroženější skupiny. Věznice Vinařice připravila potřebné prostory pro zřízení call centra, vybrala vhodné typy vězňů, kteří pak následně prošli poměrně náročným výběrem pro obsazení pozice operátora call centra. V současné době pracuje ve 3 směnném provozu 35 vězňů. Velmi pozitivním prvkem celého projektu je pak skutečnost, že dochází k zaměstnávání vězňů v rámci činnosti společnosti A-GIGA i po jejich propuštění z výkonu trestu, kdy podle informací od společnosti jich až 14% zůstává zaměstnaných déle jak 1 rok po propuštění.

Využití prostor v přímém sousedství věznice Světlá nad Sázavou – belgická firma, která vyrábí bonboniéry, zaměstnávala ve svém provozu v Humpolci ve dvousměnném provozu až 180 vězenkyň. Spolupráce s věznicí byla zahájena v roce 2002, po celou dobu byla společnost s prací vězenkyň velmi spokojena. Na straně věznice však bylo nutné neustále řešit udržitelnost počtu vězenkyň nasazených na směnu, vzhledem k charakteru pracoviště, nestřežené vnější pracoviště, musel být prováděn výběr vhodných typů vězenkyň, splňující kritéria, vedle zdravotní způsobilosti, která musela být splněna pro možnost jejich nasazení na tento typ pracoviště. Vzhledem k velmi dobrým zkušenostem společnosti s kvalitou práce a pracovním nasazením vězenkyň a v neposlední řadě také ekonomickou výhodností jejich zaměstnávání se firma rozhodla pracoviště přesunout do těsné blízkosti věznice a zkvalitnit tak spolupráci na tomto projektu. Na pozemku v sousedství věznice, který byl v územním plánu schválen jako průmyslová zóna, se společnost rozhodla postavit nový výrobní závod. Při jeho stavbě již byly od začátku zohledňovány bezpečnostní požadavky věznice na takzvané vnější střežené pracoviště, na kterém pak již není problém zaměstnávat daleko širší spektrum vězenkyň. V roce 2015 byl položen základní kámen na výstavbu závodu, v červnu roku 2016 pak byl provoz zprovozněn, ke konci roku 2016 bylo ve dvousměnném provozu zaměstnáváno celkem až 240 vězenkyň.

Zahájení provozu vnějšího pracoviště z věznice Všehrady – na počátku roku 2016 se na MSp a potažmo pak na VSČR obrátila firma působící v průmyslovém areálu v Žatci s požadavkem na zaměstnávání vězňů při kompletaci výrobků pro automotive. Návazně na to byly svolány na úrovni ředitelů věznic Všehrady, Nové Sedlo a Horní Slavkov a koordinátora zaměstnávání odsouzených osob na GŘ VSČR schůzky, na kterých byly dohodnuty podíly jednotlivých věznic na obsazení pracovních míst v rámci tohoto projektu. V březnu 2016 se pak vzájemná spolupráce realizovala a byli zaměstnáváni první vězni v rámci vícesměnného provozu. Vzhledem k charakteru vnějšího pracoviště jsou pak mimořádně důležité aktivity na straně VSČR vedoucí k časové udržitelnosti projektu, tj. cílené umístování nových vězňů s vhodným profilem, který umožňuje jejich nasazení na vnější pracoviště, do věznic zajišťujících tento projekt, primárně pak do věznice Všehrady. K tomu jsou i na portále VSČR vyvinuty informační nástroje, jejichž prostřednictvím mohou věznice zadávat požadavky na doplnění vhodných typů vězňů či profesí na jednotlivé projekty zaměstnávání. Vzhledem k dobrým zkušenostem s pracovním nasazením a kvalitou práce vězňů na straně zaměstnavatelského subjektu a vzhledem k nedostatku pracovní síly v daném regionu se společnost rozhodla vytvořit pro vězně, kteří u ní pracovali a jsou propouštěni z výkonu trestu, vytvořit pro ně vhodné podmínky (ubytovny) a zaměstnávat je i po propuštění. V současné době se sice jedná o krátký časový úsek, ale zkušenosti jsou pozitivní a někteří vězni zůstávají zaměstnanci firmy i po propuštění z výkonu trestu.

Otevření stravovacího zařízení Dismas - v květnu roku 2015 byla v prostorech MSp ČR otevřena jídelna, která zaměstnává jednak osoby po VTOS, ale i osoby se záznamem v Rejstříku trestů. Do současnosti pracovalo v tomto zařízení 8 osob, pro které znamenala tato pracovní zkušenost možnost lepšího uplatnění na trhu práce. Kritériem pro výběr zaměstnanců je kladná motivace k práci a to bez ohledu na věk či vzdělání.

7) Užitečné odkazy

Státní instituce

| | |
|--------------------------------------|--|
| Vězeňská služba ČR | http://vscr.cz/ http://vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/old/060516_Katalog_SHC.pdf |
| Úřad práce | https://portal.mpsv.cz/upcr |
| Probační a mediační služba ČR | https://www.pmscr.cz/ |
| Ministerstvo práce a sociálních věcí | http://www.mpsv.cz/cs/ http://sovz.cz/ |
| Ministerstvo spravedlnosti | http://portal.justice.cz/ |

Nevládní organizace

| | |
|---|---|
| Armáda spásy | http://armadaspasy.cz/ |
| Centrum podpory podnikání Praha, o.p.s. | http://www.reintegrace.cz/index.html |
| Centrum sociálních služeb Praha | http://www.csspraha.cz/ |
| Česká katolická charita | http://www.charita.cz/ |
| Diakonie ČCE | http://www.diakonie.cz/sluzby/?gclid=CImqyb_OqtECFVTNGwodLhQL-g |
| Nová Šance, z.s. | http://www.koblov.cz/ |
| Podané ruce, o.p.s. | http://www.podaneruce.cz/ |
| Rubikon Centrum, z.s. | http://www.rubikoncentrum.cz/ |
| Za branou, z.s. | http://www.zabranou.cz/ |

Ostatní

| | |
|---|---|
| Společnost sociálních pracovníků ČR, z.s. | http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-kuratoru/ |
|---|---|

Zkušenosti se zaměstnáváním osob s kriminální minulostí

| | |
|----------------|---|
| Kavárna Dismas | https://jobstime.cz/to-neznas-kavarna-dismas/ |
|----------------|---|

Zahraniční zkušenosti

| | |
|--|---|
| „See potential“ – projekt Vlády (jmenovitě Ministerstva práce) Spojeného království Velké Británie a Severního Irska | https://www.gov.uk/seepotential |
|--|---|